



**SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA  
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL  
UNIDAD U.P.N. 096**

**La Intervención del Asesor Técnico Pedagógico  
en apoyo al docente: Grupos Colegiados**

**CARMEN JULIA SANCHEZ MENDOZA**

Distrito Federal, México 2002



**SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA  
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL  
UNIDAD U.P.N. 096**

**La Intervención del Asesor Técnico Pedagógico  
en apoyo al docente: Grupos Colegiados**

**CARMEN JULIA SANCHEZ MENDOZA**

Proyecto de Innovación docente (Acción Docente)  
Presentado para obtener el Título de Licenciada en Educación.

Distrito Federal, México

# ÍNDICE

	<b>Página</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	7
<b>CAPITULO I      ENCUADRE DEL PROBLEMA DOCENTE</b>	
1.1 Surgimiento del problema docente	11
1.2 Justificación del problema docente	13
<b>CAPITULO II      CONTEXTO DEL PROBLEMA DOCENTE</b>	
2.1 Diagnóstico	15
2.1.1 Situación histórica	15
2.1.2 Situación político económica	18
<b>CAPITULO III      REFERENTES TEORICOS DEL PROBLEMA DOCENTE</b>	
3.1 Antecedentes de la función asesora	21
3.1.1 Paradigmas en la formación del asesorado	21
3.2 Implicaciones de la globalización y el cambio en la formación de recursos humanos	26
3.3 La función asesora	28
3.3.1 Conocimientos, destrezas y actitudes del asesor.	35
3.4 Formación del docente	38
3.4.1 Características de la edad adulta	38
3.4.2 Superación y actualización docente	43
3.4.3 El constructivismo, enfoque orientador en trabajo colegiado	46





## INTRODUCCIÓN

Las sociedades contemporáneas se encuentran afectadas por una dinámica de transformación constante, producto de los avances científicos y tecnológicos por lo que la educación no se puede quedar sumida en la tranquilidad de sus planteles y aulas educativas. Exige de los educadores un actuar que promueva cambios que fortalezcan a la sociedad.

Cada individuo siente la necesidad de reorientar su formación y sus actividades en forma permanente con el fin de aprovechar al máximo los beneficios que le reportan los nuevos descubrimientos, las nuevas técnicas y formas de organización adecuándolas a sus necesidades específicas para mejorar su desempeño laboral adaptándose así a las nuevas exigencias y formas de vida; de ahí que aumente la necesidad de impulsar la formación y actualización para propiciar en el docente una mejor participación en los procesos educativos en los que interviene.

En todo esto ¿Qué papel desempeñan los asesores en el interés del docente por un aprendizaje permanente? El apoyo en la formación del personal docente es una manera de ayudar a las personas a que aprenda, a mejorar; entender la importancia de dar lo mejor de sí en la labor tan responsable y comprometida que desempeñan.

El docente es capaz de realizar actividades de autodidactismo siempre y cuando esté consiente de la importancia de ello y aún así requiere de interactuar con otros colegas que le permita en colegiado confrontar sus saberes y experiencias para a partir de ello crear – de acuerdo a su realidad- una serie de estrategias tendientes a mejorar su práctica educativa. Es en este momento cuando se incorpora a la vida educativa el Asesor Técnico Pedagógico como una estrategia en la formación del profesorado pretendiendo que sea quien guíe al docente a confrontar su práctica con la teoría de manera intencional y sistemática.

Esto abre grandes oportunidades para los asesores los cuales sólo llegarán a convertirse en agentes promotores de cambio en la medida en que su labor brinde los resultados esperados. En la medida que los asesores desarrollen ciertas habilidades, construyan su saber teórico y por tanto redescubran aquellas actitudes tendientes a promover el aprendizaje e interés por la innovación tanto de su práctica como en la del otro; estarán en condiciones de demostrar con mayor claridad que ésta es una de las actividades relevantes, como compañía; en los procesos de construcción de conocimiento del asesorado.

Es este compromiso el que define en la función asesora, la importancia de *dar altos en el camino* y reflexionar sobre lo hecho cuestionándonos y reflexionando sobre las estrategias diseñadas e implementadas evaluando la valía de las mismas.

Resultado de ese propósito por dar una razón de ser a la función asesora, es lo que da sustento a la presente investigación y que tras una serie de reflexiones y confrontaciones entre la teoría y la realidad; permite presentar una propuesta de innovación. Espero que sea la semilla que incida en la labor de otros asesores.

El presente proyecto está estructurado en una serie de capítulos que se indican a continuación, mismos que dan cuerpo y sentido a la Propuesta de Innovación.

CAPITULO I Encuadre del Problema Docente. Este capítulo define la razón de ser de la investigación a partir de reflexionar sobre la práctica como Asesor Técnico Pedagógico identificando la problemática dentro del ámbito laboral en el que se presenta así como una justificación del por qué es necesario dar respuesta a la misma.

CAPITULO II Contexto del Problema Docente. En este capítulo se describe el contexto en el que se hace presente la problemática a partir de recuperar la situación histórica así como la situación político económica que permea la labor del asesor.

Esto permite profundizar en la problemática detectada a partir de situaciones de la realidad laboral.

CAPITULO III Referentes Teóricos del Problema Docente. Se inicia con la recuperación histórica de los paradigmas en los que se ha sustentado la labor del asesor básicamente en el proceso de formación. Dando continuidad a lo anterior, se hace mención de los requerimientos de la sociedad moderna que exige contar con personal competitivo que lleve al país a adentrarse más fácilmente a este mundo globalizado.

Progresivamente se va definiendo la función asesora y cuales son las competencias necesarias para el desarrollo eficiente de su labor.

Recordando que el asesorado es parte esencial de todo proceso de asesoría, se considera necesario y relevante el definir las características del mismo como adulto que es retomando la teoría proveniente de la Pedagogía Diferencial.

Finalmente se entrelazan ambos sujetos – asesor y asesorado – como partícipes del proceso de asesoría y se recuperan elementos del enfoque Constructivista que dan sentido al tipo de intervención del asesor como guía y de participación del asesorado como responsable directo en la construcción de saberes.

CAPITULO IV Metodología de Trabajo para la Alternativa de Innovación. En este capítulo se definen las acciones a realizar dentro del Proyecto de Innovación de Acción Docente, tendientes a dar respuesta a una necesidad de mejora dentro del tipo de intervención que como asesor se tiene. Este capítulo es de gran importancia ya que define inicialmente, de manera específica; el Plan de Acción a través del cual se sistematizan tiempos, espacios y recursos de los cuales se hará uso para el desarrollo del mismo.

Posteriormente de manera explícita, se definen los momentos en que se fue desarrollando la alternativa señalando la finalidad de las acciones y aplicación de los instrumentos tanto de acción como de evaluación.

CAPITULO V Resultados de la Alternativa de Innovación. Se recuperan y analizan los resultados referentes a los agentes que intervienen en el proceso de asesoría, permitiendo definir aquellas estrategias que brindaron elementos tendientes a mejorar el tipo de intervención del asesor.

CAPITULO VI Propuesta de innovación. Finalmente se precisa que fue aquello que dio resultado indicando en ocasiones bajo que condiciones las acciones propuestas pueden ser factibles de aplicación y qué se sugiere sea considerado al realizar la labor de asesoría.

# **CAPITULO I**

## **ENCUADRE DEL PROBLEMA DOCENTE**

### **1.1 Surgimiento del problema docente**

Tras laborar como Directivo por 13 años dentro de la misma Zona Escolar y aceptar la propuesta de incorporación al puesto de Asesor Técnico Pedagógico de Zona, se consideró desde un principio que la labor consistiría en dar cursos relacionados con aspectos teórico - metodológicos en las que los docentes recuperarían la información e inmediatamente la pondrían en marcha.

Posteriormente al ser aceptada después de presentar ciertos exámenes de conocimientos y aptitudes se autorizó la incorporación al puesto dentro de la misma Zona Escolar. El propósito principal fué que dejaran de verme como a la Directora y que consideraran al actual Asesor como un elemento de apoyo a su labor. Unos meses después se recibió un curso de inducción al puesto en la que se habló de Calidad en el Servicio y cómo se participaba desde la función en ello; desde ese momento fue obvio el percatarse que la labor en el puesto no era lo que se pensaba sino que la función del Asesor era algo más complejo, algo más que dar cursos transmitiendo conocimientos.

Cabe mencionar que existe un cuerpo de asesores que se reúne a nivel Sector en el cual se comenta sobre los procesos de los docentes y las problemáticas a las cuales se enfrentan, fue ahí donde se apreció que los problemas de las docentes seguían siendo las mismos independientemente de los años de servicio en el puesto de Asesoría: se comentaba que existía por parte de los docentes y directivos

resistencia, intolerancia, poca capacidad reflexiva en los cursos; que en ocasiones evitaban la presencia del asesor en las aulas, entre otros.

En la Zona escolar en la cual se labora, se han realizado cambios constantes de personal lo que ha generado la incorporación de personal de otras zonas y sectores por lo que al cuestionar sobre la experiencia que habían tenido con sus Asesores mencionaban que les criticaban sus trabajos o bien que no las comprendían. Que el Asesor manifestaba una postura prepotente y de "sabelotodo"

Tras lo acontecido fue necesario darse a la tarea de investigar más a fondo dentro de la misma Zona Escolar, lo que acontecía en el hacer como Asesor iniciándose con las Directoras algunas entrevistas breves cuestionándolas sobre la opinión de sus Docentes sobre dicha labor: Sus comentarios eran "siempre se tiene que hacer lo que ella dice" o bien "ojalá que no me toque visita a mí". Otras más opinaban que los cursos se alargaban mucho y finalmente se hacían las cosas sin escuchar a las docentes.

Ante esto surge la necesidad de diseñar y desarrollar los cursos lo más amenos posibles, se organizaban técnicas para dinamizar los grupos. Asimismo se comenzó a dejar que las docentes hicieran su práctica respetando sus procesos, finalmente eso evitaba fricciones. Al autoevaluar el desempeño como Asesor apoyándolo en el diario de grupo se comprendió que realmente sólo eran técnicas para integrar al grupo o básicamente para "divertir" más no para generar la reflexión .

Fue en este momento crucial cuando se comprendió que la labor como Asesor y las formas no estaban siendo del todo asertivas y se requería de algo que modificara la visión del docente y realmente sintiera que el papel que se pretendía era el de apoyar la labor de manera que fuese encontrando elementos para mejorar su práctica a partir de la reflexión y el análisis y no de la "receta" a que estaba acostumbrado.

## 1.2 Justificación del problema docente

El identificar que acontece algo en nuestra práctica cotidiana nos permite partir a la búsqueda de respuestas a las problemáticas que se nos presentan dentro del contexto en el cual laboramos. Ya lo menciona Peter Woods en su libro "La Etnografía y el Maestro: "Los maestros cuentan con una notable experiencia como observadores participantes y como entrevistadores...ellos necesitan contar con información que les permita establecer las condiciones de trabajo y comprender el cumplimiento de sus deberes."

Al detectar ciertas situaciones recurrentes que limitan tanto el desarrollo como el logro de objetivos de la función de Asesoría fue necesario poner en marcha la aplicación de una serie de técnicas de investigación como lo son entrevistas, encuestas y diario de grupo entre docentes y directivos; ello permitió definir más claramente, lo que acontecía.

De los resultados en la aplicación de dichos instrumentos se fue aclarando el panorama permitiendo detectar lo que a continuación se menciona: Primeramente es importante el mencionar que la formación de Docentes y Directivo durante su trayectoria educativa fueron dadas – en la mayoría de los casos- de manera tradicionalista – de acuerdo a las manifestaciones de las docentes - lo que limitó la formación de ciertas habilidades que nos permitiesen de manera autogestiva cuestionar e innovar nuestra propia práctica educativa.

El pretender atender a estas deficiencias de los egresados, a partir de una formación permanente apoyada por los Asesores Técnicos Pedagógicos de Zona de acuerdo a demandas Institucionales sólo genera incertidumbre y simulación ante la carencia de elementos para su realización, por estos mismos ¿Cómo pretender favorecer o desarrollar habilidades en el otro si los mismos Asesores no las han desarrollado?

El dar a conocer de manera discursiva la importancia de actualizarse y de conformar un nuevo paradigma de acción educativa sólo queda concebido en el docente como una serie de conceptos propios de un Discurso Político en esta época en la que se habla de Globalización y Modernización Educativa.

De igual forma haciendo una Autoevaluación de la labor de Asesoría resultado de evaluaciones y seguimiento de acciones técnico – pedagógicas, se considera que el dar mayor importancia a la transmisión de conceptos teóricos, con el propósito de dotar al docente de información que le de sentido a su labor es sólo un punto que debe abarcar y esto bajo una visión simplista. Lo relevante sería él ir integrando en esos grupos colegiados una formación docente que le permitiese a éste cuestionar la realidad en la que se desenvuelve.

Recuperando lo mencionado anteriormente por personal docente y Directivo así como lo vivenciado a partir de cuestionar y analizar la práctica como Asesor Técnico Pedagógico; se considera que: **Una intervención del Asesor con mayores y mejoradas competencias, organizadas bajo la idea de promover un desarrollo integral en los docentes a partir de favorecer el fortalecimiento de capacidades cognitivas y actitudinales, llevará a éstos; a cuestionarse sobre su hacer y tratar de innovar su práctica bajo nuevas perspectivas .**

## CAPITULO II

### CONTEXTO DEL PROBLEMA DOCENTE

#### 2.1 Diagnóstico

Al iniciar todo trabajo de investigación se requiere el delimitar el contexto en el cual se hace presente la problemática y sobre la cual se requiere actuar para modificarla.

El reconocer la importancia del contexto en el que se origina el problema permite ubicarlo en una realidad la cual está conformada para su estudio y análisis en una serie de ámbitos tales como sociales, económicos, políticos,... de los cuales se recuperarán aquéllos que inciden directamente en la problemática y que dan razón de ella.

##### 2.1.1 Situación histórica

La aparición del Asesor Técnico Pedagógico en el Estado de México data del año de 1980.

Se inicia con la aparición de **orientadoras técnicas** cuyo propósito en esta función era *brindar a la educadora un punto de referencia estable, estándar y con rigor metodológico para guiar la práctica educativa*. Solo se contaba con ocho orientadoras en esta entidad que las llevaba a realizar – según comentan - *discursos magistrales* donde no se trataban problemáticas específicas, brindaban información teórica aportando conocimientos que ayudase al docente a entender el programa y principalmente su aplicación. No se contaba con tiempo para generar el análisis y la

reflexión solo se transmitían conocimientos teóricos y el docente actuaba como receptor pasivo de la teoría.

A medida que las zonas escolares se expandían en cuanto a cobertura surge la necesidad de que en cada zona escolar se contase con un orientador al cual se le denominó **promotor de zona**, en el año de 1985. El propósito pedagógico de esta función era *brindar orientaciones sobre contenidos del programa de educación preescolar* 1981. Aún cuando se le dio otra denominación al puesto, en el fondo se continuaba la transmisión de conocimientos ya construidos al personal. En este caso se dio la evaluación de su trabajo a través de exámenes que se aplicaban al término de cada orientación.

Los resultados presentes en la práctica docente eran mínimos, ya que todos los conocimientos adquiridos en los cursos se quedaba en un plano teórico.

Se manejaba un sistema de enseñanza formal que a menudo coartaba la naturaleza de aprendizaje de todo ser humano, que en esa época no se concebía. En el ciclo escolar 89 -90 el Departamento de Educación Preescolar en el Estado de México, se divide en dos departamentos el de Valle de México y el de Toluca y se modifica el nombre del promotor de zona por el de **consultor técnico**. El propósito del puesto era el de *desarrollar los proyectos técnico de capacitación y orientación al personal de la zona, a efectos de elevar el nivel académico de la misma y promover con mayor eficacia el logro de los objetivos del nivel*.

Ante las demandas que se van generando en el país y a nivel mundial en cuanto a la necesidad de una Modernización Educativa, surge un nuevo programa de Educación Preescolar en el año de 1992 el cual exige del docente una postura constructivista que no se tiene. Con todo esto el papel del entonces consultor técnico cambia radicalmente de forma y fondo para denominarse **asesor técnico pedagógico** cuya función vista de manera general *es la de apoyar y orientar la labor*

*educativa de manera que se genere un cambio de actitud en los equipos técnicos de plantel resultado del análisis y reflexión en su hacer , así como diseñar y poner a consideración de las autoridades educativas aquellas alternativas de solución a las problemáticas detectadas en la práctica docente.*

Se exigía en sus asesorías un cambio que condujese a un mejor rendimiento tanto a nivel individual como a nivel plantel.

Se iniciaron las propuestas de nuevas metodologías en las asesorías como lo es el trabajar en talleres lo que generaría un trabajo colegiado donde la reflexión y el análisis serían la base del mismo . Como se puede apreciar el desempeño de la función de Asesoría Técnico Pedagógica en el Nivel Preescolar; se había pretendido realizar de acuerdo a las demandas de las Autoridades Educativas en razón de brindar a los docentes el apoyo necesario para el desempeño de sus funciones educativas frente a grupo.

Para dar respuesta a ello, durante varios períodos se capacitaba al Asesor con un sin fin de aspectos teóricos con relación al Programa de Educación Preescolar.

Sin embargo se seguía observando carencias en las formas de intervención en las asesorías esto manifestado no sólo por las docentes a las cuales también se entrevistó sino también de las vivencias que como asesorado se tuvo en su momento. Haciendo una Autoreflexión como asesor se considera que se continúa con prácticas tradicionalistas en las que no se ha logrado generar un cambio de actitud en las docentes y directivos para enfrentar los requerimientos sociales.

### 2.1.2 Situación político económica

Otra situación importante a considerar es la evolución en lo económico y político que influyen en el tipo de actuar del asesor dentro de su función de apoyo al docente.

Como se mencionó anteriormente, la labor del asesor comenzó con en el año de 1980 donde, dentro de la estructura del Departamento de Educación Preescolar en el Estado de México; se crea una oficina denominada Área Técnica y se empieza a reclutar personal para conformarla, inicialmente no contaba con un techo financiero ni jurídico siendo los únicos requisitos de reclutamiento la disponibilidad para viajar y querer pertenecer a este grupo.

Inicialmente se conformó de 8 personas.

Las condiciones laborales de las personas existente para 1983 eran:

- Contar con una plaza
- Depender administrativamente de la Inspección Escolar y técnicamente del Área Técnica
- Al ingresar en la función se pierde cualquier tipo de derecho en el orden escalafonario
- En general se sujetan a los derechos y obligaciones de la Ley Federal de los Trabajadores de la Educación
- Existía el condicionante que al obtener la comisión no se podía asumir otra por ejemplo de tipo Sindical.

Debido a la necesidad de apoyo al Supervisor por la expansión de las Zonas Escolares y por la prioridad de éstas en la cobertura más que en la calidad del servicio, se considera conveniente incrementar al personal de apoyo y se crea la figura del Responsable de Sector (1985) que funge como Jefe Técnico de Apoyo de Promotores de Zona.

Los criterios para el reclutamiento y selección de la figura de Promotor de Zona eran:

- Que fuera de la zona escolar reconocido por el personal y que, de preferencia, conociera los planteles.
- Disponibilidad para viajar
- Experiencia mínima de 5 años en la labor docente
- Habilidad para transmitir información
- Examen de conocimiento sobre el Programa de Educación Preescolar 1981 y rasgos de la personalidad: I.Q. Estandar de capacidad Oxford
- Drill (el candidato tenía que realizar un simulacro de asesoría)

Las condiciones laborales eran las mismas de 1983.

Al crearse la figura del Responsable de Sector se crea a su vez en el Departamento, la Subjefatura de Apoyos Académicos mientras que las Supervisoras eran atendidas en otra oficina; los conflictos que originó esto fue que la información en ambas oficinas no coincidía causando en ocasiones situaciones de conflicto entre Promotor y Supervisora el primero sin autoridad y la segunda con una sensación de pérdida de autoridad del personal y del liderazgo pedagógico.

En el ciclo escolar 89 – 90 el Departamento de Educación Preescolar del Estado de México se divide en 2: Departamento de Educación Preescolar Valle de México y el Departamento de Educación Preescolar Valle de Toluca y se modifica el nombre de Promotor de Zona por el de Consultor Técnico. Se siguieron considerando las mismas condiciones para su reclutamiento.

A partir de la Modernización Educativa se presenta un nuevo Programa de Educación Preescolar 1992 y la Subjefatura de Apoyo Técnico hace una revisión de la figura del Consultor Técnico determinando denominarle Asesor Técnico Pedagógico.

Actualmente los requisitos de incorporación al puesto son:

- Ser propuesta por la supervisora de la Zona
- 5 años de experiencia con el grupo
- Si es directivo tener 3 años mínimo de experiencia en la función
- Disponibilidad de tiempo
- Disponibilidad para viajar

- Solicitud personal para cubrir la vacante e informe laboral por jefe inmediato.
- Acreditación de exámenes.

Batería:

- Prueba de personalidad Minessota
- Prueba de inteligencia Wais
- Prueba de interés profesional Kuder
- Prueba de conocimientos sobre Programa de Educación Preescolar 92

## ***CAPITULO III***

### **REFERENTES TEORICOS DEL PROBLEMA DOCENTE**

#### **3.1 Antecedentes de la función asesora en la formación docente**

##### *3.1.1 Paradigmas en la formación del profesorado*

La educación que hemos vivenciado desde nuestros años escolares, han permeado nuestra práctica educativa, en su mayoría somos ciudadanos formados para ejecutar acciones de manera sumisa sin cuestionar los motivos de los requerimientos, capaces de cumplir con las exigencias que las Autoridades dispongan por más absurdas que parezcan. El solo mencionar el hecho de no comprender lo que se nos exige pudiese llevarnos a ser tachados como indisciplinados o "disidentes".

Todo esto es resultado de un modo de ver la vida; una manera de dar respuesta a los problemas que plantea la realidad aunque en estos casos no somos nosotros los que buscamos esas formas de dar respuesta pues no fuimos educados para ello, son los otros quienes la van interpretando y marcando la pauta a seguir por los demás.

Con el fin de ir adentrando en aspectos teóricos que den fundamento a lo antes mencionado cabría el ir aclarando esas formas de ver la realidad, particularmente los *paradigmas* que han guiado nuestra formación docente.

### *Paradigma tradicional o conceptual*

A partir de esas singularidades con las que damos respuesta a las problemáticas que se nos presentan y por tanto la forma de entender el mundo varía el tipo de formación docente.

A lo largo de la historia de la educación han prevalecido varios enfoques y uno de ellos es el Paradigma Tradicional o conceptual. "La formación del profesorado se orientó hacia la transmisión académica y nocionista de conocimientos, y se vinculó directamente al estudio de las disciplinas académicas y a las investigaciones realizadas en torno a los procesos conceptuales de la enseñanza"<sup>1</sup>

El alumno y futuro docente es dotado a lo largo de su formación de aquel bagaje de contenidos propios de las disciplinas y al egresar frente a un nutrido número de alumnos se considera como el dueño y señor de la información acabada. Toda la ciencia a su servicio. Es pensar que el profesorado que cuenta con un cúmulo de conocimientos teóricos sabe enseñarlos; esa es la visión fundamental de la formación académica tradicional. El saber es poder.

De este tipo de visión surgen los tipos de formación inspirados en el conductismo y la pedagogía por objetivos.

Los maestros que fuimos nombrados bajo la función de asesores y no se nos formó hacia otra visión que rompiese con este paradigma, continuamos instruyendo y pensando firmemente que somos los sabedores de la ciencia y que nuestro apoyo consiste en que el docente piense y actúe al igual que nosotros.

---

<sup>1</sup>GISPERT Carlos(Director) *La profesión docente* en Enciclopedia General de la Educación, p.67

Transmitimos el conocimiento y esperamos que éste sea repetido fielmente en los diferentes contextos áulicos de nuestros asesorados.

Ante la situación antes expuesta, la formación tiende a capacitar a los docentes para transmitir conocimientos como función básica donde, como poseedor del conocimiento; organice la apropiación de éste por el alumno en clases sustentadas en discursos magistrales donde el papel del educando– como cuando a ellos los educaron – fuese de receptor pasivo.

### *Paradigma técnico o racional - técnico*

A partir de los avances tecnológicos y el desarrollo de la psicología conductista, apareció una nueva perspectiva, denominada «técnica» o «racional-técnica».

Inicialmente, se intentó incorporar este cambio a programas de formación del profesorado orientados a incrementar el conocimiento y manejo de destrezas técnicas que apoyasen los procesos de enseñanza. Estos programas consistían en determinados tipos de estrategias cuyo objetivo era llevar a cabo el cambio mediante procedimientos sistemáticos que permitiesen hacer frente a la complejidad educativa con garantías de éxito.

En esta perspectiva se enfatiza la competencia docente como proceso técnico y se concentra la atención en la formación de docentes capacitados con técnicas y medios para solucionar problemas.

“El objetivo es formar un profesorado «eficaz», capaz de aplicar técnicas previamente aprendidas, más o menos elaboradas, para resolver situaciones bien definidas, recurrentes y generalizables”<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Ibidem. p.68.

Esto llevó al docente a ver el aula como un anexo al laboratorio donde se ponían en práctica una serie de técnicas – de las cuales fue dotado durante su formación - para el logro de objetivos operativos o de conducta muy precisos.

No se tenía una visión de cuándo, en qué momento y para quiénes estaban diseñadas dichas técnicas, lo importante era su puesta en marcha para el logro de objetivos predeterminados.

A pesar de habersele dotado a los docentes de una variedad de técnicas, éste no encontraba sentido a sus actos concibiéndose como simple técnico ejecutor. Si bien es importante saber qué hay que hacer y cómo, también lo es saber para qué hay que hacerlo.

Así también la función asesora ataviada de una gama de técnicas se dio a la tarea de incluir en sus reuniones de estudio una dinámica “controlada” que si bien logra amenizar al grupo en poco o nada lo lleva a la reflexión. Se aplican como un medio para hacer novedoso el acto pero finalmente se cae nuevamente en la transmisión de conocimientos.

### *Paradigma reflexivo e investigador*

Como se ha mencionado, los paradigmas educativos son una forma de dar respuesta a la realidad escolar cuando dejan de hacerlo, dan paso a nuevos paradigmas o perspectivas.

Los paradigmas antes citados con sus supuestos y creencias y que guiaron la formación del docente, dejaron de explicar la realidad lo que dio paso a investigaciones tendientes a conocer no sólo el qué aplicar sino entender los procesos humanos en cuanto a aprendizaje individual y dentro de un contexto social.

El formar no es una actividad tan simple, es un proceso complejo es apoyar al otro para que aprenda y comprenda por sí mismo; es investigar, analizar y construir su propio conocimiento al interactuar con el medio natural y social.

Una vez abandonado el concepto de profesor tradicional, académico o enciclopedista y el de experto técnico se propugna por un papel más activo donde se centre la atención en una reconceptualización de la función docente desde la formación misma del maestro.

La finalidad fundamental....es la formación de profesores capaces de evaluar la necesidad potencial y la calidad de la renovación, que posean ciertas destrezas básicas en el ámbito de las estrategias de enseñanza, de la planificación, del diagnóstico y de la evaluación, y que sean capaces de modificar en cualquier momento las tareas instruccionales para adaptarlas a la diversidad del alumnado.<sup>3</sup>

El formar a los docentes capaces de retener conocimientos o aplicar una diversidad de técnicas con sus alumnos, ya no cubre con las demandas de la sociedad actual. Se requiere de otra visión en su formación.

Una formación en la que el docente vivencie y haga suyo un estilo de vida propicio para poner en juego todas sus habilidades y conocimientos; una formación que le permita crear estrategias de enseñanza resultado de la investigación y de la reflexión crítica.

La tendencia es que todo docente recupere desde su formación misma una postura constructivista que no se apoya tanto en la adquisición de conocimientos teóricos de las disciplinas académicas y de competencias y rutinas didácticas, sino en el desarrollo de capacidades de procesamiento de la información, de análisis y reflexión crítica que le permita entender el qué, el cómo y el para qué de lo que aprende. Para ello se requiere que el papel del asesor deje de ser el de transmisor de

---

<sup>3</sup> Ibidem.p.71

conocimientos, que se inicie con un autoanálisis de su labor, que tome en cuenta el entorno, el colectivo, la institución, las bases implícitas y las actitudes del profesorado antes de planear el apoyo para que éste finalmente sea el pertinente evitando dañar la personalidad del asesorado y las relaciones con el colectivo.

### **3.2 Las implicaciones de la globalización y el cambio en la formación de recursos humanos**

Las organizaciones necesitan equipar a su gente para el cambio. Para hacer frente a los retos que se le presentan en una realidad tan cambiante resultado de los avances de la ciencia y la tecnología.

La tendencia actual a nivel internacional es la de incorporarse a la Globalización, esto se enmarca en un ámbito económico que repercute en todos los demás ámbitos, uno de ellos es el educativo

...La Globalización incluye, además de los procesos de producción y comercio, los sistemas de educación y capacitación de los recursos<sup>4</sup> humanos, por lo que estos deben mejorar su calidad y acelerar su adaptación a las nuevas condiciones de la tecnología, la economía y la sociedad.<sup>4</sup>

Por ello la importancia y necesidad que se genera es el ayudar a los individuos a adaptarse al cambio y a ensanchar su base de habilidades.

---

<sup>4</sup> ARGUELLES, Antonio. *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia* , p.29

La creciente globalización ha provocado en los sistemas de formación cambios en sus metodologías pues ya no se puede contar exclusivamente con el conocimiento y su ejecución hasta cierto punto robotizada, se requiere de formar individuos no solo capaces de aplicar los conocimientos sino de contar con las habilidades necesarias para adecuar sus actos de manera consciente y crítica; individuos capaces de adaptarse y dar respuestas rápidas y pertinentes a los requerimientos sociales.

.... Las personas se preparan para tareas completamente nuevas o para mejorar nuevas tecnologías; ya nadie puede esperar que desempeñará el mismo trabajo toda su vida. Los individuos necesitarán una gama de habilidades. Lo que Charly Handy, en su libro *Age of Unreason* denomina "una cartera" de distintos trabajos y habilidades.....<sup>5</sup>

La relevancia de contar con personal con una mente abierta al cambio, capaz de comprender la importancia de actualizarse y superarse pero con otra visión que permita un desempeño de su función la cual cada vez se vuelve más multifacética.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha señalado como propuesta para resolver algunas de las problemáticas de los empleados, la cual no se debe ver como respuesta a corto plazo sino como un proceso permanente; desarrollar en el trabajador tres capacidades: Innovación, adaptación y aprendizaje.

La innovación tiene que ver con esas capacidades para imaginar y crear a partir de contar con una serie de habilidades que le permitan – con un pensamiento flexible y divergente – enfrentarse a los retos del cambio.

La capacidad de adaptación tendrá que ver con un cambio de actitud y compromiso que le permita partir en busca de soluciones eficaces rompiendo con paradigmas rígidos que le limiten en sus formas de pensar y actuar.

---

<sup>5</sup> O'CONNOR, Josep y John Seymour ,*PNL para formadores*, p.26

Por último la capacidad de aprendizaje no es dotar al individuo de conocimientos, sino hacerle entender que el proceso de aprendizaje es continuo y que esa construcción de conocimiento le permitirá entender e innovar la realidad con una postura propositiva frente a la vida.

'De acuerdo con la OCDE, estas tres capacidades son las que permitirán, además de elevar la productividad y competitividad de las empresas y las economías, generar las condiciones para el desarrollo y ampliación del nivel de vida de la población" <sup>6</sup>

### **3.3 La Función Asesora**

La formación del personal es una manera de ayudar a las personas a que aprendan a mejorar. Se dice que la labor del asesor ayuda al desarrollo del individuo

La función del Asesor sólo podrá adquirir relevancia en los procesos de formación de los trabajadores en la medida que genere los cambios esperados; en la medida que los formadores aprendan las habilidades que les hacen falta para formar con mayor eficacia. Solo así estarán en condiciones de demostrar con mayor claridad que la buena formación es una de las inversiones más rentables que cualquier Institución puede hacer.

Ante los cambios constantes en la Ciencia y la Tecnología no podemos seguir pensando que continuaremos realizando el mismo trabajo y de la misma forma a lo largo de nuestra vida laboral. Ante esto se hace necesaria la ayuda de personal

---

<sup>6</sup> ARGUELLES, Antonio, Op. Cit. p.33

capacitado que nos auxilie para ir entendiendo dichos cambios e introducirnos teóricamente a éstos.

La figura del asesor surge en la década de los 70's como un experto externo al centro escolar procedente de instituciones ajenas a la escuela.

Aunque en el campo de la educación su incorporación es reciente se sabe que en otros campos como la medicina, la sociología; ya existían como apoyo externo.

Mucho se ha hablado de la capacitación laboral a distancia y sobre el autodidactismo, pero una sociedad que desde su niñez no fue educada para el trabajo autogestivo requiere de trabajar en equipo con un grupo de individuos que coinciden en el plano laboral con problemáticas y necesidades afines.

Esto no se refiere a grupos homogéneos pues nada más rico que la diversidad que nos brinda un grupo heterogéneo hablese tanto de conocimiento como de experiencia; el compartir entre ellos nos brinda la posibilidad de ir construyendo nuestro ser y nuestro actuar, aunque cabe mencionar que las buenas intenciones en la mayoría de los casos no lleva al logro de objetivos si no se cuenta en dicho grupo con un asesor que de manera empática se integre y guíe al mismo de manera temporal hasta el logro de sus objetivos de actualización.

Que los guíe no sólo para aprender a incorporarse a los cambios sino también ayudarlo a generar habilidades que le permita provocar dichos cambios en beneficio de la organización o sistema.

La manera en que se ha visualizado ese apoyo al grupo u organización es múltiple lo que ha definido las tan diversas formas de acometer dicha actividad en la práctica.

En el ámbito educativo se ha incorporado la función del asesor el cual se le concibe como:

Un educador que trata de crear, mediante el ejercicio de sus habilidades, un ambiente en el que los estudiantes puedan enfrentarlo con sus propios sentimientos y explorarlos sin miedo, aprender a arreglárselas más eficazmente en cuanto a la toma de decisiones y examinar sus valores y objetivos sin peligro de ser juzgados .<sup>7</sup>

En el plano de la formación de docentes se juega la misma función pues la tarea del asesor es la de brindar en una serie de situaciones diversas, la oportunidad al profesor - alumno de formarse de manera integral adentrándose a los retos que se le presenten con prontitud y asertividad.

Como se ha venido señalando, a lo largo del tiempo el papel del asesor ha variado de acuerdo a los requerimientos del contexto en este caso educativo; se le veía como un tutor, después como un consejero, como un orientador hasta que en la actualidad se le concibe como un asesor.

Las diversas visiones de esta función que se señalan no sólo nos dejan ver un cambio en la asignación del puesto sino un tipo de relación y comunicación que permitía u obstaculizaba el proceso de aprendizaje de los individuos que los requerían como apoyo para su formación y actualización profesional.

---

<sup>7</sup> AYALA A. Francisco G. *La función del profesor como asesor* ,p.40

## *Asesoría interna y asesoría externa*

Como se mencionó anteriormente las diversas definiciones que se le dio a la tarea de apoyo a un individuo, grupo u organización definió el tipo de intervención y relación con estos; resultado del tipo de ideología reinante en cada época.

Acabamos de señalar que el asesoramiento es un proceso mediante el cual se presta ayuda o asistencia a una institución en este caso educativa en determinadas condiciones mediante actividades de búsqueda de mejora.

Nos encontramos ante una situación compleja con modalidades y tipos de asesoramiento muy diversos, con características específicas los cuales requerimos clarificar.

Dado que existen igualmente variados criterios de clasificación, optamos por atender a aquélla que se refiere al *marco de intervención* por ser aspecto relevante en el presente proyecto de innovación.

### Asesor interno

El asesoramiento se proporciona por individuos o grupos pertenecientes a la institución...facilita el cambio desde dentro, pudiendo ser desde un cargo formalmente establecido (director, jefe de estudios, coordinador de área, especialista. etc.) o surgidos de manera informal en el proceso de mejora. Su experiencia y formación le permitirían asumir este rol <sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> TEJEDA Fernández José , *Los agentes asesores – apoyo en la innovación*, en Antología de Carrera Magisterial. La práctica del asesor Técnico Pedagógico, ante la transformación de su quehacer,p.12.

Nieto y Portela (1991) sintetizan las tareas de dicho tipo de asesor estableciendo de acuerdo a su análisis lo siguiente:

- Invitar a sus compañeros a la investigación dentro de sus propias aulas, trabajando conjuntamente con ellos.
- Organizar y conducir procesos de revisión conjunta de la práctica educativa diseñando proyectos de investigación, formular propuestas de acción, evaluar las acciones que emprenden y reflexionar sobre ello.
- Supervisar y orientar individualmente a sus compañeros
- Participar en la toma de decisiones sobre la línea a seguir.
- Conducir y apoyar el trabajo en equipo

Esta función podrá ser desempeñada por alguna persona inmersa en el Plantel educativo ya sea docente o directivo que cuente con los elementos para guiar hacia la innovación en el ámbito pedagógico.

En realidad esta función debiese ser realizada por el Directivo ya que como líder académico es el responsable directo de guiar el proceso educativo en pro de la calidad del servicio que se presta a la comunidad donde se encuentra inmerso el Plantel y principalmente por ser el conocedor directo de lo que acontece en cada una de las aulas durante el desarrollo del proceso educativo.

Aún cuando se menciona que esta función debiese recaer directamente en el Director de Plantel, éste en muchas de las ocasiones se encuentra inmerso en su función administrativa delegando este apoyo ya sea a un docente con elementos teóricos y experiencia, o bien a un asesor externo proveniente del área Técnico Pedagógica.

Cuando este cargo es cedido a un docente ya sea de manera formal o informal; en la mayoría de los casos acontece que es visto por sus compañeros de trabajo - dependiendo del tipo de relaciones que se den en el plano laboral – con recelo y ocasionando distanciamiento si no están de acuerdo con sus comentarios o tipo de apoyo .

### *Asesor Externo*

El asesoramiento se realiza por individuos cuya principal actividad está fuera de la institución o no tienen vinculación directa con la misma.

Personas externas a la institución educativa. sin ninguna ligazón administrativa a la estructura interna, que promueven procesos de cambio en función de sus roles y su capacitación. Pueden ser profesionales dependientes del sistema educativo o de la Administración o totalmente independientes o autónomos del mismo.

Este tipo de asesoría es desempeñado por el Asesor Técnico Pedagógico de Zona en el nivel Preescolar quien brinda apoyo a todas y cada una de las instituciones educativas que conforman la zona escolar sin estar inmerso administrativamente en ellos.

Su función de apoyo es periódica en las instituciones por lo que le permite tener una visión de lo que acontece en los planteles en el ámbito pedagógico a partir del apoyo directo a los docentes y directivos de manera conjunta o individualizada ya sea a petición de los interesados o por requerimientos a partir de lo observado en el desarrollo de la práctica educativa.

El no pertenecer directamente a la institución educativa para el Asesor Técnico Pedagógico, puede ser favorable o no para el desempeño de su función, pues dependerá del tipo de relaciones que se den en las instituciones, el valor que se le dé al cambio y el deseo e intención de mejora en su práctica docente a partir de ofrecer

su tiempo y esfuerzo proporcionando la información necesaria y participando de manera conjunta en el proceso.

Algunas de las tareas específicas del asesor externo de acuerdo a revisión y análisis realizado en los trabajos de Crandali (1987) y Loucks-Horsley (1989) señalan:

- Planificación: diseño curricular, programas, métodos de enseñanza, materiales,...
- Implementación: ayudar a los centros a implementar las directrices, materiales,...seleccionar, adoptar e implementar programas y materiales como respuesta específica a sus necesidades.
- Demostración: de programas, proyectos, técnicas con la finalidad que los centros vean cómo funcionan en la práctica.
- Establecimiento de redes: ayudar a los profesores y centros educativos a diseminar sus propias realizaciones o experiencias, a relacionarse con otros colegas o instituciones,...
- Valoración de necesidades : ayudar a los profesores a valorar sus necesidades como paso previo a la solución de problemas
- Investigación y análisis: conducir y dar soporte a actividades de investigación y al análisis de la información disponible
- Evaluación: conducir o tomar parte en las evaluaciones relacionadas con los proyectos de cambio.
- Formación: promover, planificar, desarrollar y supervisar actividades de formación en el centro educativo orientada a la mejora de la práctica docente.

### **3.3.1 Conocimientos, destrezas y actitudes del asesor**

Dado que la asesoría requiere de un interés primeramente del asesorado para poder iniciar el proceso, el asesor deberá contar con ciertos conocimientos, destrezas y actitudes que fortalezcan ese interés del otro para ceder tiempo y esfuerzo a fin de lograr una calidad personal y por tanto laboral en pro de la educación que promueve.

Cierto es que el individuo debe partir de reconocer sus necesidades para así partir en la búsqueda de soluciones a las mismas, aspecto que se abordará en el siguiente capítulo; lo que aquí se pretende hacer manifiesto es la necesidad que tiene el asesor de contar con ciertos elementos que le permitan ser para el otro una persona confiable, capaz de ayudarlo en la búsqueda de respuestas a sus necesidades a partir de esa actitud empática ; los participantes enseñan al asesor cuáles son sus perspectivas sobre la educación y el asesor promueve una interpretación más sofisticada y consensuada.

Si partimos de que el asesor tiene como tarea básica la detección de necesidades, el diseño de programas y proyectos, la coordinación de actuaciones y personas, organización de actividades, la creación en materia de apoyo, la evaluación y seguimiento y la investigación del propio proceso de cambio podría concluirse en que cada uno de estos ámbitos de actuación exige de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes.

*Conocimientos* Al referirnos a conocimientos no se trata nuevamente de contar únicamente con conocimientos específicos referentes al área laboral se requiere también de conocimientos en cuanto a:

- Diseño y desarrollo del currículum

- Didáctica general
- Didácticas específicas
- Organización educativa
- Dinámica de grupos
- Metodología de investigación
- Evaluación de alumnos, profesores, centros y programas
- Formación de profesorado
- Sociología de la educación
- Legislación educativa
- Asesoramiento pedagógico

Cierto es que lo antes mencionado es una gama muy amplia de conocimientos difícil de adquirir en breve tiempo; esto habla que para poder fungir como asesor se requiere de estudio permanente y una búsqueda continua de información que permita desempeñar su función sustentada en datos o bases verídicas y fundamentadas.

No se pueden seguir brindando asesorías que solamente se sustenten en la transmisión de aspectos teórico metodológicos, se requiere de conocer de qué manera interactuar con los grupos y como promover el aprendizaje en el asesorado de manera fundamentada y no sólo como resultado del saber cotidiano que nos brinda la experiencia.

Habilidades.- Contar con una serie de conocimientos es sólo una parte de las herramientas que requiere todo asesor, además de ello requiere de ir conformando en su actuar una serie de habilidades

Cierto es que algunas de las habilidades pueden ser innatas pero también el contar con ciertos conocimientos de técnicas para llevar a cabo un proceso como lo es en este caso la asesoría, asegura en mayor medida una asesoría asertiva.

Si se entiende la asesoría como un contrato donde se inicia con una negociación que debe fomentar y asegurar la cooperación del asesorado se requiere entonces de contar con ciertas habilidades que promuevan el proceso, su desarrollo y culminación.

De los trabajos de investigación de Miles, Saxl y Lieberman (1988) se recuperan algunas habilidades con las que básicamente se debe de contar:

- Facilidad para una relación simple y directa con el otro.
- Comprensión de la dinámica de grupo, capacidad para facilitar el trabajo en equipo, movilización, animación y dirección de discusiones
- Capacidad para organizar el trabajo, las actividades y por ende el tiempo.
- 

Actitudes.- Finalmente se señala la importancia de contar con ciertas actitudes necesarias en la personalidad del asesor para el desempeño eficaz de su función.

Las actitudes pueden formarse e ir cambiando a lo largo de la vida, el contar con ciertos conocimientos y al desarrollar ciertas habilidades nos permitirá contar con elementos necesarios para ir conformando una personalidad *ad hoc* con el puesto.

Las actitudes básicas que se sugieren son:

- Receptividad: Estar consciente que no se cuenta con el saber absoluto y que se debe tener una apertura a opiniones diferentes a las propias.
- Observación: no precipitarse en la toma de decisiones, indagar y contrastar diferentes puntos de vista; observar directamente la realidad.

- Sensibilidad al cambio: detectar y aceptar cuando sea necesario dar un giro a su actuación en función de las necesidades contextuales.
- Flexibilidad: los procesos de asesoramiento no son lineales y rígidos. El asesoramiento es un proceso emergente, que va configurándose progresivamente. No tomar decisiones a la ligera sin considerar inconvenientes o ventajas

No podemos concluir el presente capítulo con la idea que el contar con los conocimientos, habilidades y actitudes señaladas nos garantizará el desarrollo de una asesoría exitosa. El propósito fue el señalar aquellos puntos necesarios para que el actuar del asesor sea asertivo y pertinente pero no debemos olvidar que el proceso de asesoría implica a dos sujetos el asesor y el asesorado, la actitud y apertura de este último será factor importante en el proceso de asesoría.

## **3.4 Formación del Docente**

### **3.4.1. Características de la edad adulta**

El individuo tiene una personalidad que para su entendimiento puede ser "fragmentado" en una serie de dimensiones: afectiva, social, intelectual y física; las cuales englobarían el desarrollo de dicha personalidad. A lo largo de su existir estas áreas o dimensiones se van enriqueciendo con toda esa gama de experiencias que le da la vida al relacionarse con otros individuos, así pues los intereses y necesidades van haciéndose cada vez más complejas.

Para aquéllos que pretendemos apoyar a individuos adultos en su formación debemos entender de sus necesidades y sus expectativas a fin de ser realmente una ayuda. Es la Pedagogía Diferencial, como una de las Ciencias de la Educación; la que recupera estas características específicas y que influyen en ese complejo proceso educativo que es como puede considerarse la función asesora.

“La pedagogía diferencial tiene por objeto de estudio sectores de personas agrupadas de acuerdo a una característica y que poseen un círculo de estímulos y situaciones que no sirven para otro grupo distinto.”<sup>9</sup> cabe señalar que el hablar de características no se refiere como la pedagogía especial a ciertas necesidades especiales que requieran de el apoyo de médicos, psicólogos; se refiere a gente que se agrupa de acuerdo a ciertas características lo que se pretende es conocer y validar esas mismas y que permitan ofertar una enseñanza adecuada a las posibilidades de ese grupo.

Ya que vamos a referirnos a la edad adulta y a su educación sería conveniente en primera instancia definir el concepto de adulto, el cual proviene del latín *adolesco*.

La edad adulta se ubica en diferentes edades de acuerdo a las dimensiones de estudio, aun así podríamos ubicarla a partir de los veinte años que es cuando se van sufriendo una serie de cambios pudiéndolo denominar etapa temprana de la edad adulta.

Así pues se reconoce a la edad adulta como una etapa en la vida del ser humano más larga consistente en varios períodos a los cuales se hará mención para entenderlo.

De los veinte a los cuarenta años comienza la etapa media de la edad adulta y así sucesivamente; lo cierto es que a lo largo de los años las experiencias a partir de situaciones vividas, se va incrementando.

Además de los consabidos cambios físicos tales como disminución gradual de agudeza visual y auditiva, fuerza muscular y tiempo de reacción, lo más importante

---

<sup>9</sup> FERNANDEZ – SARRONA, *Aspectos diferenciales de la Educación*, p.5

en relación a lo que este trabajo se refiere; es lo referente a cambios cognitivos. Las posibilidades en cuanto a memoria, capacidad retentiva y creadora así como la inteligencia en general son aspectos importantes a considerar pues gran parte de los docentes culpan al detrimento de los mismos y por tanto una enorme dificultad para seguir actualizándose.

Algunos investigadores consideran que el tipo de tarea intelectual que desarrolle el individuo le permitirá o no continuar con su proceso de formación permanente; cada vez es más el número de adultos que ingresa a las aulas o busca formarse de manera autogestiva como una manera de satisfacción personal o bien su experiencia y enfrentamientos con la vida los ha hecho sentir un vacío existencial, reflexionar y buscar medios para resolver sus necesidades.

En general podemos decir que el adulto:

- Aprovecha sus experiencias y conocimientos para dar respuesta a sus necesidades.
- Realiza tareas de autoeducación y en éste y en todos sus actos busca un éxito personal y profesional.
- También es de observar que el adulto tiende en mayor grado a mostrar cierta hostilidad ante cambios o nuevas técnicas

No podemos generalizar el hecho de que todos los adultos son inteligentes o bien se encuentran en una etapa de detrimento intelectual, pero el entender que el adulto cuenta con una gama de experiencias y conocimientos previos nos invita como Asesores a pensar en como diseñar alternativas de formación permanente a docentes, reconsiderando lo antes señalado.

Al considerar una educación para adultos, en este caso docentes; debemos recordar que la propuesta que gira en torno a la educación infantil debe tener un enlace con esta formación ¿cómo podemos hablar de querer educar a los niños en un ambiente de libertad donde la reflexión y la crítica sean la base de sus procesos de

aprendizaje mientras los docentes siguen formándose bajo una línea tradicionalista y donde su actuar sea de receptor pasivo?

Actualmente se habla de una educación integral en la que enfoques como el Globalizador y la metadisciplinariedad son la base sobre las cuales diseñar el currículum, por tanto el tipo de asesoría debiese considerar una formación que lleve a los docentes a un desarrollo no solo intelectual sino también cognitivo y humano.

**DIMENSION INTELLECTUAL.-** Esto hace referencia a la adquisición de conocimientos; en el caso de los docentes, lo que es la fundamentación teórica del nivel así como conocimiento general que le permita desarrollar una intervención pedagógica acorde a la realidad en la que se desenvuelve es decir, una práctica basada en el conocimiento que aporta la ciencia y tecnología.

#### **INTELLECTUAL**

- El fundamento estructural para su desarrollo intelectual se basa en la reflexión .**
- Posee un sentido crítico.**
- Tiende a unificar las opiniones y creencias y a sistematizarlas para evitar las contradicciones entre ellas.**
- Sistematiza sus conocimientos y los integra en conjuntos más armónicos y totalizantes.**
- Su memoria es más especializada y selectiva.**
- Tiende a privilegiar la acumulación pasiva de conocimientos sobre la investigación**

**DIMENSION DE APRENDIZAJE.-** Es hablar del desarrollo de ciertas habilidades y procedimientos mentales que les permita a los docentes reflexionar críticamente sobre su hacer cotidiano comprendiendo su actuar y creando estrategias que lo faculte – desde lo que el investiga de su contexto laboral – para innovar su práctica.

## **DE APRENDIZAJE**

- + Tiene un ritmo particular de aprendizaje y métodos de trabajo propios. Tiene capacidad para la autoeducación.**
- + El punto de partida de su proceso de aprendizaje es su experiencia personal.**
- + Utiliza una estrategia cognitiva de carácter fundamentalmente hipotético deductivo.**
- + Analiza las posibles causas de una situación problemática en sus diferentes variables, propiciando alternativas de solución.**
- + Utiliza su cúmulo de experiencias para enfrentar y solucionar problemas.**
- + La base de su aprendizaje es la actividad intelectual y práctica.**
- + El motor de su acción es su motivación cuando considera que puede obtener alguna utilidad de aplicación inmediata. -**
- + Retiene con mayor facilidad lo que le interesa, lo que tiene un significado práctico o emocional para él.**
- + Se resiste a adquirir un conocimiento nuevo, cuando éste es emitido con hostilidad.**

DIMENSION SOCIO - AFECTIVA.- Los valores son la base de ese desarrollo integral humano, un individuo que tiene una amplia gama de conocimientos y ha desarrollado ciertas habilidades para lograr sus propósitos no es un hombre completo, se requiere de contar con aquellos valores que les permita ser empático con el otro, aceptar y tolerar diversos puntos de vista y buscar desde su quehacer educativo fomentar valores a partir del ejemplo y máxime en este nivel educativo, donde la formación en valores que se brinde serán la base junto con lo adquirido en el hogar para el desarrollo de la niñez.

## **SOCIO AFECTIVA**

- :- **Es autónomo en la toma de decisiones personales. Se adapta a un modelo de sociedad establecido.**
- :- **Formula juicios de valor de acuerdo a sus programas individuales.**
- :- **Tiende a confrontar sus modelos culturales con los ajenos creyendo que los propios son los válidos.**
- :- **Participa y convive dentro de la sociedad.**
- :- **Aprecia significativamente el reconocimiento social. ,**
- :- **Prevé posibles consecuencias de sus actos.**
- :- **Es capaz de asumir compromisos de responsabilidad en su familia y comunidad.**
- :- **El hombre tiende a adoptar el papel de proveedor económico.**
- :- **Es responsable de la conducción de su propia vida.**
- :- **Manifiesta un marcado deseo de trascendencia.**
- :- **Reconoce su capacidad individual, intelectual y su posibilidad de relacionarse.**

### 3.4.2 Superación y actualización docente

Los nuevos conceptos afirman que no hay una edad específica y única para la educación de la persona, de acuerdo a esto la investigación actual sobre educación centra su atención en el carácter continuo de ésta; abarca toda la vida del individuo y el cúmulo de experiencias a que es sujeto en la diversidad de ámbitos en que se desenvuelve, por lo que este carácter abarcativo de la educación se consolida en un solo concepto: La Educación Permanente.

De acuerdo con la UNESCO se puede entender a la educación permanente como "un proceso continuo de perfeccionamiento integral mediante el cual la persona, busca realizarse y desempeñar de una manera responsable y creativa, la

tarea que lo corresponde en la transformación de su ambiente social, cultural e histórico"<sup>10</sup>

De acuerdo a esta conceptualización y en relación con la educación preescolar la formación de los educadores no termina al egresar de las Escuelas Normales responsables de la formación de docentes, ni se circunscribe a los estudios que en estos centros se imparten, ya que el educador deberá enfrentarse en su quehacer educativo dentro de la comunidad en que se desenvuelve a realidades específicas que exigen una constante superación, actualización profesional y desarrollo de habilidades que lo capaciten para entender y resolver las necesidades de su competencia con un mayor nivel en la calidad educativa.

Por lo que procede la necesidad de generar acciones que permitan la iniciativa personal de los docentes hacia su superación y actualización profesional basados en el desarrollo de habilidades y capacidades para:

- a) Aprender a hacer. Preparándolo para el trabajo apoyando a aquéllos que deseen adquirir o perfeccionar su práctica docente.
- b) Aprender a aprender. La investigación sobre conceptos y conocimientos psicopedagógicos relacionados con el programa de educación preescolar vigente y los apoyos teóricos que lo complementan.
- c) Aprender a ser. Al mejoramiento de sus relaciones interpersonales: con los alumnos, autoridades, padres de familia y comunidad.

Desarrollo de actitudes y valores para lograr la aceptación de sí mismo y de los demás y el aprecio a las manifestaciones culturales propias y ajenas.

---

<sup>10</sup>S.E.P. *Educación de Adultos*, en Antología de Carrera Magisterial. Escuela y familia una relación por construir a través de la Escuela para Padres, p.84

Contribuyendo a la participación crítica en las transformaciones de la comunidad escolar.

Estos postulados pedagógicos de la UNESCO, aprender a hacer, aprender a aprender y aprender a ser, forman el eje rector que determina el quehacer educativo; por lo tanto, permite a la educación preescolar la definición de los propósitos que atañen a la búsqueda de un mejor desempeño profesional de los docentes de los jardines de niños.

Una elevada calidad laboral es expresión de altos niveles de desarrollo profesional, producto de la experiencia, conocimientos, investigaciones y oportunidades de actualización y superación de los docentes.

Una de las alternativas para mejorar la calidad del desempeño profesional de los educadores, es la asesoría, que se encamina a atender a la preparación integral de los formadores de niños preescolares en un sentido vertical es decir, atendiendo al docente en sus necesidades educativas a lo largo de su vida profesional y en un sentido horizontal propiciando experiencias generadas a partir del contacto, interacción e investigación de los aspectos del medio, que le permitan adquirir una visión amplia y experimentada de un todo global en el que se inserta su práctica docente.

Es por tanto importante establecer los mecanismos idóneos de asesoría a fin de que el educador avance hacia niveles cada vez más elevados en la eficiencia laboral. Para esto, es necesario que el educador lleve los procesos y resultados de su propia práctica, al análisis colectivo continuo, programe acciones encaminadas a su mejoramiento profesional y se comprometa a mantener revisiones permanentes de los avances. Asimismo es importante que el docente tome conciencia sobre la necesidad de utilizar su propio potencial y su iniciativa en el manejo de alternativas

de solución, que se integren a proyectos comunes independientemente del proyecto individual para satisfacción de las necesidades de la labor propia y las relacionadas con la comunidad educativa a la que pertenece.

Todo ello se logrará en la medida en la que los espacios de estudio en los que docentes se integren en búsqueda de respuestas sean aquéllos en los que se genere la reflexión y el análisis permanente sustentado en la teoría; a fin de que a lo largo del mismo, la actitud del docente tienda a proyectar en su labor un compromiso con sustento teórico tendiente a generar una educación de calidad.

### 3.4.3 El Constructivismo, enfoque orientador en trabajo colegiado

El enfoque constructivista es la conjunción de diversas posturas psicológicas que tienen como afinidad el considerar que el sujeto es elemento importante en la construcción de su propio conocimiento por lo que es concebido como un ser con actividad física y cognitiva.

Dicho enfoque se alimenta de diversas posturas como se señaló anteriormente, las cuales se asocian genéricamente a la psicología cognitiva encontrándose teóricos como Piaget, Ausubel, Vigotsky y Cesar Coll entre otros.

La formación de adultos se asemeja en ciertos puntos a la educación de niños y jóvenes variando obviamente al recuperar las características propias de esta edad como lo es la experiencia y los saberes adquiridos, esto a partir de cierto nivel cognitivo. El papel del asesor como guía, apoyo, mediador entre otros; es la misma que funge el docente en su grupo. "La concepción constructivista del aprendizaje escolar se sustenta en la idea de que la finalidad de la educación que se imparte en

las instituciones educativas es promover los niveles de crecimiento personal del alumno en el marco de la cultura del grupo al que pertenece”<sup>11</sup>

El propósito fundamental es el ayudar al individuo a construir su saber favoreciendo con ello su crecimiento personal integral, es decir; no sólo incluye el saber saberes, sino también el saber hacer y el saber ser.

Para que se dé esa construcción se requiere que el individuo realice una serie de actividades cognitivas como verdadero artífice de su saber y que mejor que con la ayuda del otro dentro de un contexto social.

De igual forma se señala bajo este enfoque que una verdadera ayuda pedagógica consiste no en brindar respuestas inmediatas y elaboradas por el otro a las necesidades del alumno, sino por el contrario; creando un ambiente favorable rico en experiencias y posibilidades para el análisis y la reflexión que considere las necesidades y características del sujeto. Esas experiencias tenderán a proporcionar información estructurada planteada en problemas que genere en el alumno el deseo de desarrollar tareas cognitivas nuevas.

Es así que la tarea del docente y en este caso del Asesor Técnico no queda limitada aún cuando el verdadero constructor del saber sea el mismo alumno. Para poder organizar la información en la cual interactúa éste es necesario conocer los saberes previos tal como lo señala Vigotsky, surge la necesidad de conocerlos a fin de definir la zona de desarrollo próximo, es decir; el conocer lo que es capaz de hacer por sí mismo permitirá definir que logrará hacer a futuro, primeramente con ayuda del otro y posteriormente de manera autónoma.

---

<sup>11</sup> BARRIGA A. Frida y Gerardo Hernandez Rojas, *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*, p.15

Con dicha información el asesor técnico podrá definir que acciones promover que generen aprendizajes significativos.

Un aprendizaje significativo tal como lo señala Ausubel – el cual se centra básicamente en los procesos instruccionales - surge en el sujeto en la medida en la que se considera sus saberes previos y éstos le permiten servir de enlace para la adquisición de nuevos saberes, de igual forma se requiere que exista un interés interno del sujeto por adquirir nuevos conocimientos o bien reconstruir los que se tienen y que estos finalmente le permitan resolver de manera efectiva; entender el mundo en el que se desenvuelve y buscar de manera crítica y reflexiva el mejorarlo.

Así pues, el papel del Asesor Técnico será el de primeramente conocer los saberes previos con los que cuenta el docente y enseñarle a reflexionar sobre sus actos en ese proceso de aprendizaje en un ambiente de confianza y de seguridad , haciendo entender al docente que es acompañado en ese proceso de construcción de conocimientos donde él y solo él es responsable directo pero que dispone de ayuda haciéndolo sentir que se puede aprender.

Entonces, el papel del Asesor se convierte en la de mediador; donde a partir de la organización bien estructurada de situaciones problemáticas que promuevan el aprendizaje y con la habilidad de cuestionar al docente con preguntas que generen la reflexión y el análisis, llamado *el arte de preguntar*, haga sentir al docente el placer de encontrar por sí mismo las respuestas que le devolverán la curiosidad y la viveza intelectual.

Esta no es tarea fácil pues el hecho de generar modificaciones en los esquemas de conocimiento del sujeto es un proceso en el que se parte de un equilibrio inicial a un estado de desequilibrio intelectual y emocional en el docente que al enfrentarse a situaciones o conocimientos nuevos tendrá que llegar a un reequilibrio posterior. Si la tarea es totalmente ajena o alejada del esquema del docente no podrá atribuirle significación alguna y el proceso de aprendizaje quedará bloqueado, es por ello

importante para el Asesor Técnico el definir el tipo de ayuda pedagógica que brindará con el fin de llevar al reequilibrio adecuado al sujeto ya que como se puede apreciar éste no se da de manera inmediata. La ayuda pedagógica podrá adoptar formas muy diferentes y éstas deben responder adecuadamente a las necesidades y exigencias planteadas en el proceso de construcción, en el momento en que se presenten.

## **CAPITULO IV**

# **METODOLOGÍA DE TRABAJO PARA LA ALTERNATIVA DE INNOVACIÓN**

El presente proyecto de innovación como su nombre lo indica, no solo tiene el propósito de conocer lo que acontece en nuestra práctica educativa e interpretar los resultados; sino que, sustentados en un paradigma Crítico – dialéctico pretender transformarla de manera consciente, a partir de problemas prácticos cotidianos, con frecuencia inadvertidos por la alienación vivida; fomentando la autoconciencia y transformación a partir de la reflexión crítica.

Este Proyecto de Innovación se ubica en el de Acción Docente, pues se busca mejorar de manera consciente y asertiva, las formas de actuar en la práctica cotidiana. El hecho de reconocer que como Asesor Técnico Pedagógico se carece de elementos que le permitan diseñar, así como implementar acciones para promover un desarrollo integral en el docente y directivo; requiere de buscar alternativas de solución a partir del estudio y análisis dentro del mismo campo de acción.

Con el propósito de realizar un análisis dentro de la práctica cotidiana se pretende, a partir de la Investigación – acción; crear una verdadera praxis de nuestro hacer. Poner en marcha una serie de estrategias que nos permita investigar dentro de nuestro mismo contexto – previamente determinado- los problemas que enfrentamos de manera crítica y reflexiva a fin de crear alternativas de solución acorde a los requerimientos propios de nuestra realidad.

“En la investigación – acción, un principio fundamental afirma que el sujeto es su propio objeto de investigación...así la transformación de la realidad investigada supone una transformación del mismo investigador”<sup>12</sup>

Considerando la aseveración anterior se pretende a partir de la teoría analizada en capítulos anteriores, el siguiente propósito

#### **4.1 Propósitos de la Investigación**

A partir de la puesta en marcha de una serie de acciones al intervenir en el proceso de asesoría; encontrar elementos o herramientas metodológicas que permitan brindar apoyo bajo una visión más analítica que fomente en el docente la reflexión y el análisis teórico- práctico tanto en colegiado como de manera individual.

#### **4.2 Estrategias para la resolución**

- Definir la visión que tiene el asesorado del tipo de asesoría que se le ha brindado
- Definir el tipo de intervención del asesor desde la planeación de las sesiones de acuerdo a lo detectado.
- Dar seguimiento al tipo de intervención como Asesor Técnico Pedagógico durante las sesiones de Consejo Técnico Sectorizado y Reuniones Técnico Pedagógicas.

---

<sup>12</sup> BARABTARLO Anita y Zedansky, *A manera de prólogo, introducción, socialización y educación y aprendizaje grupal e investigación – acción: Hacia una construcción del conocimiento* en Antología Básica Proyecto de Innovación 6to. Semestre Plan 94 UPN, p.93

- Aplicar instrumentos que permitan visualizar los cambios en el tipo de intervención del Asesor Técnico así como las modificaciones que se presenten en los saberes del docente asesorado.

La función asesora como se ha venido mencionando tiene el propósito de apoyar la labor del docente a partir de ser un guía y ayuda en el proceso de reflexión y análisis del hacer educativo.

#### Definición de tiempos y espacios para la aplicación

Para el logro del objetivo propuesto se abordó específicamente la labor del Asesor dentro de los Consejos Técnicos Consultivos por ser un espacio donde los docentes y directivo realizan un análisis de su hacer buscando alternativas para innovar su práctica con el propósito de brindar una educación de calidad resultado de la actualización académica. Se propuso este espacio ya que se cuenta con el tiempo y la libertad de actuación de los involucrados y es donde se pudo sistematizar los procesos y participación colegiada.

Los Consejos Técnicos tienen dos modalidades de acuerdo a las características de los planteles, los de organización completa lo realizan siendo su coordinador el Director y en el caso de los planteles de organizaciones incompletas y unitarias se reúnen en el llamado Consejo Técnico Sectorizado el cual es coordinado por la Supervisora y el Asesor Técnico Pedagógico.

Previa solicitud con la Supervisora se autorizó para llevar a cabo el apoyo en dichos grupos colegiados, básicamente con el Asesor.

El Consejo Técnico Sectorizado (al cual a partir de este momento se le manejará con las siglas C.T.S.) realiza sus sesiones en uno de los planteles donde laboran dentro de la Zona Escolar No. " X" de Preescolar la cual se encuentra ubicada en el Valle de México.

El C.T.S. está conformado por cuatro planteles siendo uno de ellos tridocente, dos de ellos bidocentes y uno que es unitario. Esto significa que se trabajó con ocho docentes los cuales contaban con una experiencia laboral promedio de cuatro años.

Como apoyo a las sesiones de Consejo Técnico se realizaron reuniones en cada plantel denominadas Reuniones Técnico Pedagógicas, dichas reuniones tratan aspectos de carácter pedagógico con el personal docente en cada plantel y fueron consideradas en este trabajo con el propósito de apoyar de manera más individualizada así como, para dar seguimiento a lo acordado en las sesión de C.T.S..

El período en el que se trabajó abarcó los meses de agosto al mes de abril en un horario de 8:30 a 12:30 hrs. Es decir, cuatro horas en cada sesión de C.T.S. y en cuanto a las Reuniones Técnico Pedagógicas estas se realizaron en un horario de 12:30 A 13:30 horas es decir un promedio de una hora. En ambos casos el período de horario en cada sesión se alargó por el tipo de participación que se fue dando en el grupo de manera progresiva.

Tras mencionar la estructura general del espacio físico y temporal así como características de los involucrados, se menciona a continuación a partir de los propósitos expuestos en el capítulo anterior el siguiente Plan de Acción:

MOMENTOS DE APLICACIÓN	ESTRATEGIAS	ACCIONES	ACTIVIDADES	CALENDARIZACIÓN												
				A	S	O	N	D	E	F	M	A	M			
PRIMER MOMENTO	Definir la visión que tiene el asesorado del tipo de asesoría que se le brinda.	Aplicación de instrumentos diagnósticos que valore la labor de Asesor	Cuestionario Revisión de diario de grupo	X												
SEGUNDO MOMENTO	Definir el tipo de intervención del asesor desde la planeación de las sesiones de acuerdo a lo detectado	Participación en Consejos Técnicos sectorizados  Participación en Reuniones Técnico Pedagógicas	Manejo asertivo de material bibliográfico y técnicas de apoyo al trabajo colegiado  Organización y aplicación de técnicas que dinamicen los procesos del grupo colegiado		X	X	X		X	X				X		
TERCER MOMENTO	Dar seguimiento al tipo de intervención como Asesor Técnico Pedagógico durante las sesiones de Consejo Técnico Sectorizado y Reuniones Técnico Pedagógicas.	Aplicar instrumentos que permita ir visualizando los cambios en el Asesor Técnico a partir de la visión del asesorado  Seguimiento a las modificaciones que presenten en los saberes de docentes y directivos	Relatorías Cuestionario  Revisión de documentos y actitudes en grupo colegiado			X	X		X	X				X		
	Aplicar instrumentos que permitan visualizar los cambios en el tipo de intervención del Asesor Técnico así como las modificaciones que se presenten en los saberes del docente asesorado	Recuperar información e interpretarla.  Elaboración de propuesta de innovación	Hacer tablas y gráficas estadísticas  Triangular información													
																X

## 4.3 Momentos de la aplicación del proyecto

### 4.3.1 Primer momento

En un primer momento y como evaluación inicial se aplicaron diversos instrumentos y acciones con docentes y directivos de los planteles seleccionados para recuperar la experiencia que habían tenido en asesorías de ciclos escolares anteriores contando con un panorama diagnóstico del tipo de Intervención del Asesor a partir de la visión del asesorado.

- Para ello se aplicó un cuestionario el cual constó de cinco preguntas con escala de evaluación donde manifestaron su opinión en relación a la labor del asesor.(ver anexo 1) Dicho cuestionario fue recuperado de una propuesta de evaluación de los cursos de Carrera Magisterial, ya que considera los saberes necesarios en el asesor para el desempeño de sus funciones siendo la estructura la siguiente:  
Las preguntas 1 y 5 consideraron lo actitudinal, la pregunta 2 y 3 lo procedimental y la pregunta 4 lo conceptual.
- De igual forma se realizó la revisión del diario de grupo recuperando experiencias vividas por los asesorados en diversos cursos- taller confrontándolo con el cuestionario anteriormente mencionado. En esta revisión se recuperó la visión del asesorado en lo que se refiere al tipo de intervención del docente y los efectos en el grupo.
- Una actividad no considerada pero que a partir de lo analizado fue necesario abordar, fue la autoevaluación como asesor con el propósito de reconocer las fortalezas y debilidades dentro de mi función lo que permitió definir que conocimientos, habilidades o actitudes a desarrollar.

- Posteriormente se diseñó y realizó la evaluación del asesorado a partir de definir las características de estos en cada una de sus dimensiones: afectiva, social y cognitiva a esto se le denominó "Cuadro de apreciación de las características del adulto". Esto se realizó con el propósito de definir el tipo de intervención del asesor a partir de detectar las fortalezas y debilidades del asesorado. (ver anexo 2)

Para recabar información en algunos aspectos se manejó la observación de la práctica, la revisión de instrumentos técnico pedagógico del docente así como entrevistas espontáneas.

Todo esto permitió definir el tipo de intervención como Asesor durante las sesiones programadas.

#### 4.3.2 Segundo momento

Planeación de cada sesión:

Con la información antes mencionada, tanto del asesorado como del asesor en cuanto a sus fortalezas y debilidades así como de los acuerdos en cada trabajo colegiado; se fueron programando las sesiones de Consejo Técnico Sectorizado y las Reuniones Técnico Pedagógicas de Plantel. El reconocer las necesidades del docente no sólo en el plano de conocimiento permitió estructurar una planeación de cada sesión definiendo los contenidos de aprendizaje necesarios en lo actitudinal y procedimental además del conceptual, esto llevó al asesor a definir el para qué y el cómo de su tipo de intervención. La planeación de dichas sesiones quedó de la siguiente manera en cuanto a su estructuración:

#### TEMA:

Acorde a lo establecido tanto por la parte Institucional como por las necesidades de grupo en el aspecto teórico.

Cabe mencionar que la primera sesión se realizó con el propósito de diagnosticar sus saberes teóricos respecto al tema de Proyecto Escolar, Plan de Acción Docente y Planeación didáctica como parte del Objetivo Institucional para el presente ciclo escolar, lo que permitió estructurar la secuencia de los temas a abordar:

- Plan de Acción Docente
- Proyecto Escolar
- Planeación Didáctica

#### PROPÓSITO:

Referente a la intención general que se tiene para el desarrollo de la sesión, recuperando lo institucional y los requerimientos de los docentes

#### CONTENIDOS:

Son los saberes que se pretende vaya aprehendiendo el asesorado y que definen el tipo de intervención del asesor

#### DESARROLLO DE LA SESIÓN:

Se presentan de manera organizada las actividades a desarrollar y que son diseñadas a partir de los contenidos a abordar durante la sesión

#### EVALUACIÓN:

Acciones en las cuales los docentes hacen manifiesto su proceso de formación y en este caso la visión que tienen del tipo de intervención del asesor.

### 4.3.3 Tercer momento

Para la evaluación y seguimiento también denominada evaluación procesal; se aplicaron a partir de la segunda sesión a los asesorados un cuestionario de manera individual con el propósito de dar seguimiento a la labor del asesor. (anexo 3).Dicho cuestionario se estructuró con el propósito de conocer la visión que iba teniendo el asesorado en cada sesión tanto de C.T.S. como de las Reuniones Técnico Pedagógicas.

- ❖ En el primer apartado de dos preguntas se consideró lo conceptual, es decir el dominio del tema y aplicación de la Didáctica General en cuanto a su organización.
- ❖ En el segundo apartado de preguntas que abarcó de la tres a la seis hace referencia a la atmósfera de trabajo que generó el asesor desde su actitud.
- ❖ El tercer apartado se refirió a las habilidades del asesor que permitieron se generase en el grupo y en cada individuo la reflexión.

Así mismo se recuperó información a partir de la relatoría que se hacía de la sesión por parte de un miembro del grupo recuperando procesos de enseñanza y de aprendizaje que se generaban en las sesiones y finalmente recuperar las observaciones que como asesor tenía de los procesos del grupo y de mi tipo de intervención. Esta información permitió corroborar la información de los cuestionarios durante la interpretación de los resultados arrojados.

En lo que se refiere a los procesos de los docentes, se les fue dando seguimiento a partir de cada sesión con técnicas diversas como lo fue la elaboración de mapas conceptuales, diseño de sus instrumentos metodológicos y

de igual forma recuperando de las observaciones sus comentarios y formas de reflexionar así como auto evaluaciones sobre su hacer educativo.

Es importante el señalar que aquellas acciones que tienden a dar seguimiento y evaluar procesos de asesoría de los involucrados llámese asesor o asesorado, están sustentados en un paradigma naturalista y en menor medida en el de evaluación racionalista pues aún cuando este último brinda información cuantitativa, el propósito general de la investigación es evaluar procesos y grado de apropiación de competencias que permitan definir que mejoras son las pertinentes para innovar la práctica del asesor. Finalmente es el paradigma naturalista el apropiado para evaluar comportamientos humanos dentro de un contexto natural.

## **CAPITULO V**

### **RESULTADOS DE LA ALTERNATIVA DE INNOVACION**

El emitir resultados hace referencia al proceso de evaluación, en el cual se valora cuántos y cuáles han sido los logros a partir de los propósitos planteados previamente. Es una etapa de reflexión y análisis permanente sobre las acciones realizadas que permite, a partir de reconocer fallas; llegar a una toma de decisiones con el propósito de mejorar.

En este momento el evaluar tiene que ver con reconocer los logros finales tras la puesta en marcha de un plan de acción y determinar si se alcanzaron o no los propósitos planteados no como conclusión sino como una manera de entender la realidad y mejorar nuestra intervención en ella.

#### **5.1 Evaluación de las acciones aplicadas**

Aún cuando se hizo el abordaje de la evaluación bajo dos paradigmas como lo es el naturalista y el racional, de este último se reconoce sólo los aportes cuantitativos que permitieron definir que competencias no eran visualizadas por los docentes durante las asesorías y por tanto requerían de mejora. Sin embargo el proceso de evaluación desde su diseño se sustentó en el paradigma naturalista ya que así como la acción se realiza dentro de un contexto, de igual forma debe reconocer en esta etapa el lugar y condiciones en que se desarrolla.

Los instrumentos diseñados para la primera etapa como lo es el cuestionario de evaluación inicial. El cual fue rediseñado ya que anteriormente fue aplicado en cursos de carrera magisterial. Se recupera solo aquellos aspectos que tienen que ver con las

competencias del asesor en aspectos de conocimientos, saberes y actitudes que es en torno a lo que gira la investigación.

La revisión del diario de grupo permitió reconocer la opinión que se tenía de la labor del asesor a partir de los comentarios vertidos en dicho documento por los asesorados, en diversas actividades de asesoría.

Todo esto junto con la autoevaluación del asesor permitió triangular información y definir de manera más precisa aquellos requerimientos del mismo, para el mejor desempeño dentro de su labor.

El diseño y aplicación del "Cuadro de Apreciación de las Características del Adulto" permitió reconocer al adulto como persona a partir de recuperar la teoría sobre la Pedagogía diferencial y por tanto reconocer los saberes del docente como adulto que es en todas sus manifestaciones. Para ello se realizó un análisis concienzudo de los documentos técnico-pedagógicos que maneja para el desarrollo de su práctica educativa.

Se realizaron entrevistas espontáneas con los asesorados y con personal con el cual frecuente durante los momentos de trabajo y recreación dentro de la institución y de ser posible fuera de ella.

Nuevamente se recuperan datos cuantitativos (anexo 4) pero que finalmente a partir de un análisis se recuperan datos cualitativos del comportamiento de los individuos dentro de un contexto social.

Para el momento en el que se dio el seguimiento y evaluación del asesor se abordó un cuestionario el cual fue puesto a consideración de los asesores y docentes de otros planteles con el propósito de reconocer si realmente eran factibles de ser aplicados y si efectivamente proporcionaban la información esperada, finalmente este primer cuestionario no tuvo los resultados esperados por lo confuso de las preguntas y la dificultad de entendimiento a partir de las respuestas propuestas.

Nuevamente se reelaboró el cuestionario siendo un instrumento confiable, válido y congruente con el propósito planteado.

Además del cuestionario antes mencionado se recabó información a partir de la visión de un docente que actuó como relator en las sesiones de Consejo Técnico y en las Reuniones técnicas se nombró a uno de los docentes de cada plantel para su elaboración. Se definió previamente aquellos aspectos que se esperaba rescatasen como lo fue tipo de intervención del docente y respuestas del colegiado durante la sesión.

Como asesor se realizó de igual forma una recuperación de observaciones las cuales junto con la información arrojada a partir de los instrumentos antes mencionados; permitieron triangular de manera permanente la información.

## **5.2 Evaluación a partir de los resultados**

Es importante el mencionar que los resultados arrojados en la aplicación de los diferentes instrumentos de evaluación y seguimiento, fueron recuperados por porcentaje con el propósito de hacer visible el reporte y comparaciones de datos.

Al recuperar la información se retoma aquellos aspectos en los que no se han logrado modificaciones porque si bien es cierto que es importante el reconocer los avances que en este caso se van teniendo en el desarrollo de la función asesora, es más relevante el recuperar aquellas competencias que requieren de mejora de acuerdo a la visión del asesorado; es por ello que se retoma aquellas deficiencias y no tanto los logros para su análisis.

### 5.2.1 Primer momento

Este primer momento consta de cuatro acciones:

#### 1ª. Acción: Aplicación de cuestionario a asesorados

Tras la aplicación y recuperación cuantitativa que a continuación se señala( tabla 1), se hizo posteriormente un análisis del mismo recuperando también las opiniones más frecuentes.

Tabla 1

CUESTIONAMIENTOS	SIEMPRE	OCASIONAL MENTE	NUNCA
1.- ¿Se propiciaron oportunidades de participación en el curso?	25%	62.5%	12.5%
2.- ¿Las técnicas y actividades aplicadas te dieron la posibilidad de construir tus propios aprendizajes?	12.5%	75%	12.5%
3.- ¿El curso taller te permitió diseñar estrategias para mejorar tu práctica docente?	12.5%	62.5%	25%
4.- ¿El asesor demostró dominio de conocimiento de los contenidos y los transmitió adecuadamente?	75%	25%	0%
5.- ¿Se usaron técnicas que fomentaron la participación de los asistentes?	75%	12.5%	12.5%

FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

### ANALISIS DE RESULTADOS

- Las docentes hacen mención de un dominio como asesor del conocimiento pero también indican que existe dificultad para integrarlo a su práctica.
- Se detecta también que como asesor se cede la palabra a aquellas personas que son líderes del grupo o que tienen dominio sobre el tema pero no se escucha al grupo en general.
- Aún cuando se aplican técnicas, éstas más bien van encaminadas a la integración del grupo como tal; es decir, técnicas de rompe-hielo más no técnicas que lleven al grupo al análisis y a la reflexión.

2ª. Acción: Revisión de diario de grupo

PROPOSITO: Recupera la visión que tenía el asesorado al asistir a las sesiones en cursos- taller.

“la actitud de la asesora es de apoyo, nos dice qué hacer en el aula,.....”

“ me gustó la técnica de ..... , nos divertimos”

“Existe poca motivación entre las compañeras lo que ocasiona que el curso no brinde lo esperado”

“ el tema es interesante pero no estoy de acuerdo con la manera en la que lo imparte ya que al poner en evidencia a las educadoras que no cumplieron con.....” “se necesita generar más la participación como hoy, para poder compartir experiencias y aprender”

“la técnica de..... nos sirvió para abordar un tema con mayor reflexión, gracias”

## ANALISIS DE RESULTADOS

Estos son algunos de los comentarios más frecuentes en diversos cursos que se han brindado y de los cuales se ha hecho recuperación de opiniones y colocado en orden jerárquico de aparición.

- Como se aprecia, visualizan la labor del asesor como la de alguien que les dice qué hacer.
- Las técnicas han girado en torno al dinamismo en el aula pero de movimiento más que de reflexión.
- Las formas en las que se les cuestiona su participación no son las apropiadas pues se les hace ver de manera directa dañando su autoestima.
- Es necesario promover en mayor medida la reflexión y análisis.

### 3ª. Acción: Autoevaluación

Esta actividad aunque no se había considerado desde un inicio se hizo necesaria para valorar lo que se había hecho como asesor y lo que hacía falta mejorar con el propósito de apoyar las necesidades del docente.

PROPOSITO: detectar y definir aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que me permitan realizar mi labor y con ello fortalecer la propuesta de cambio en las asesorías.

#### ANALISIS DERESULTADOS:

Conceptual.- Adquisición de conocimientos sobre el tema a abordar en las sesiones, información sobre la dinámica en los grupos, referencias al trabajo colegiado,.. entre otros, que permita al asesor propiciar en el asesorado el razonamiento y el análisis del saber científico apropiándose de él.

Procedimental.- En este aspecto se hace referencia a las habilidades que como asesor debo desarrollar para con ello generar en el docente procesos cognitivos.

La capacidad de observación, investigación y análisis antes de formular un juicio. Contar con la capacidad para cuestionar al asesorado sin pretender dar la respuesta; permitir espacios para la reflexión para que critiquen y forme su propio juicio. Habilidad para fomentar el intercambio de ideas en el grupo generando la participación de todos.

Actitudinal.- El considerar al otro como persona y no como aquel individuo al que hay que transmitir cierta información. Compartir su saber y aprender de los otros a fin de fortalecer su labor sin considerar que con ello se pierde prestigio o poder en el grupo.

Estar consciente de posibilidades y limitantes como coordinador y apoyarse del otro. Crear en el grupo un ambiente de cordialidad y confianza a partir de una actitud empática

4ª. Acción: Evaluación a partir de cuadro de apreciación de las características del adulto

Aún cuando no se definió desde la metodología se consideró conveniente realizar la evaluación de las características del asesorado en cada una de sus dimensiones: afectiva, social y cognitiva, a esto se le denominó "Cuadro de apreciación de las características del adulto" esto se realizó con el propósito de definir el tipo de intervención del asesor a partir de detectar las fortalezas y debilidades del asesorado que influyen directamente en sus procesos.

Se fueron analizando los aspectos por docente a partir de las observaciones a su práctica y la revisión de documentos anteriores donde se pudo apreciar tipo de análisis en su elaboración, actitudes frente al trabajo de equipo tanto en Consejos Técnicos anteriores como en Cursos- Taller.

Así mismo se recuperó su tipo de intervención durante el desarrollo de la práctica docente en el aula.

A partir de esto se dio el siguiente paso que fue el analizar y pasar esas debilidades a necesidades de aprendizaje que me permitieron darle intencionalidad a mi labor como Asesor. Esto es; además de considerar los objetivos Institucionales, el definir que necesidades particulares de este grupo requerían ser abordadas en las asesorías con el fin de fortalecer su proceso de formación docente.

Esas necesidades se convirtieron en contenidos de aprendizaje a abordar en las asesorías en lo: Actitudinal , Procedimental y Conceptual.(tablas 2 y 3)

Brevemente se retoma lo que abordan estos aspectos los cuales ya han sido analizados en capítulo anterior del presente proyecto.

Actitudinal.- que actitudes debe desarrollar el docente para integrarse en el trabajo colegiado.

Procedimental.- hace referencia a las habilidades a desarrollar por el docente para analizar su hacer educativo.

Conceptual.- considera aquellos conocimientos básicamente teórico-metodológicos para entender y desarrollar con fundamento su práctica docente.

### ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y NECESIDADES DETECTADAS:

A continuación se presenta análisis de los resultados obtenidos a partir de sus fortalezas y debilidades en cada uno de los aspectos de la personalidad del adulto a las y los participantes del grupo colegiado, así como los contenidos de aprendizaje que se considera necesario abordar en las sesiones de asesoría:

Tabla 2  
DIMENSION SOCIO AFECTIVA

FORTALEZAS	DEBILIDADES	CONTENIDOS		
		ACTITUDINAL	PROCEDIMENTAL	CONCEPTUAL
Toma decisiones	En reiteradas ocasiones no son asertivos			Análisis de su hacer educativo
Se adapta participa y convive con sus compañeras	Dificultad para interactuar rápidamente con otros grupos	Interactuar en equipos distintos al suyo		
Evalúa al otro	Dificultad para evaluarse a sí mismo		Autoevaluarse	Definir qué es y para qué sirve la evaluación
Tolerante y respetuoso de las opiniones ajenas	Dificultad de aceptar opiniones respecto a su persona	Aceptar la opinión de los otros respecto a el mismo		
Aprecia el reconocimiento social	Actúa para ese reconocimiento del otro	Aceptarse como es		
Cuenta con proyecto de vida	No tiene organizadas estrategias		Diseñar estrategias para su desarrollo integral	
Busca ser mejor en el hoy	No define que es trascender			Definir qué es y por qué de la trascendencia
Reconoce algunas fortalezas y debilidades	No le es significativo	Generar la búsqueda de respuestas a sus necesidades	Autoevaluarse permanentemente	

FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

Tabla 3  
DIMENSION INTELCTUAL

FORTALEZAS	DEBILIDADES	CONTENIDOS		
		ACTITUDINAL	PROCEDIMENTAL	CONCEPTUAL
Con apoyo del otro analiza y reflexiona sobre su hacer	No lo hace por sí mismo en su practica		Desarrollar habilidades de análisis de su práctica	
Se sustenta siempre de su experiencia	Rara vez se apoya del saber teórico		Sustentar su experiencia con aspectos teóricos	
Se percata de algunas problemáticas en su practica y de ahí pasa a emitir juicios de valor	No realiza un análisis sistemático de su hacer			Conocer sobre la investigación - acción
Retoma algunos conocimientos de los grupos colegiados	No los organiza y los olvida .no memoria a largo plazo		Elaborar mapas conceptuales	
Adquiere conocimientos que le son significativos inmediatamente	No recupera lo que no tiene significado en su hacer en ese instante			Análisis de la teoría definiendo qué de ello repercute en su hacer
Cumple con las estrategias que se le indican	No es capaz de diseñar sus propias estrategias			Definir qué y para qué son las estrategias

FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

La realización de esta evaluación permitió definir aquellas necesidades de aprendizaje a abordar en las sesiones de asesoría con relación a los docentes las cuales para su recuperación se desprenden de las tablas 2 y 3 para su mejor apreciación. Requerimientos en lo:

#### ACTITUDINAL

- Interactuar en equipos distintos al suyo
- Aceptar la opinión de los otros respecto a el mismo
- Aceptarse como es
- Generar la búsqueda de respuestas a sus necesidades

## PROCEDIMENTAL

- Diseñar estrategias para su desarrollo integral
- Autoevaluarse permanentemente
- Desarrollar habilidades de análisis de su práctica
- Sustentar su experiencia con aspectos teóricos
- Elaborar mapas conceptuales

## CONCEPTUAL

- Análisis de su hacer educativo
- Definir qué es y para qué sirve la evaluación
- Definir qué es y por qué de la trascendencia
- Conocer sobre la investigación - acción
- Análisis de la teoría definiendo qué de ello repercute en su hacer
- Definir qué y para qué son las estrategias

### 5.2.2 Segundo y tercer momento

Este Segundo momento tiene que ver con la organización de las sesiones a partir de los resultados del primer momento y cómo a partir de aplicar la propuesta se pretende dar seguimiento y evaluar lo realizado es por ello que se recupera de igual forma el Tercer momento, es a partir de esta sesión donde se recupera la relatoría hecha por un docente y las observaciones hechas como asesor. En la segunda sesión se recupera además de lo anterior la visión de los asesorados con respecto al tipo de intervención del asesor objeto de estudio de la presente investigación.

## 1ª. SESION DE CONSEJO TECNICO

FECHA 28 DE SEPTIEMBRE DE 2001

PROPÓSITO: Que el personal docente y directivo de los diverso planteles reflexione sobre sus saberes y defina aquellos aspectos en los que requiere de análisis colegiado en lo que respecta a proyecto escolar y plan anual de acción docente así como planeación didáctica.

CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL
DEFINIR PARA QUÉ SIRVE LA EVALUACION	DISEÑAR ESTRATEGIAS PARA SU DESARROLLO INTEGRAL	ACEPTAR LA OPINION DE LOS OTROS RESPECTO A EL MISMO

### DESARROLLO DE LA SESIÓN:

- Saludo y bienvenida.
- Presentación de los integrantes del consejo Técnico Sectorial
- Lectura del propósito y comentarios al respecto.
- "Técnica de saberes": cada participante anotará en papelitos lo que sabe, lo que no sabe y lo que considera requiere saber sobre los mismos y los pasará a pegar en diversos apartados de acuerdo al documento mencionado.
- Generar la confrontación de saberes en colegiado, a fin de detectar a partir del análisis y la reflexión las necesidades como grupo y organizar las sesiones siguientes.
- Técnica de lluvia de ideas para definir la finalidad que tiene la evaluación y si la actividad realizada tuvo ese sentido.

## RESULTADOS A PARTIR DE APLICACIÓN DE ACTIVIDADES DE SESION

A continuación se presentan los saberes teóricos de los docentes en lo que respecta a instrumentos metodológicos, esto a partir de aplicación de "técnica de saberes"

### PROYECTO ESCOLAR

62.5% no reconoce la importancia de la misión y sólo habla del proyecto escolar como un documento que se trabaja en colectivo y que es importante que todos participen.

El 32.5% menciona la importancia de definir la misión y lo conceptualiza.

En lo que respecta a los ámbitos que aborda el Diagnóstico el 62.5% no los define claramente confundiéndolos con los que debe considerar en el de Docente.

El 32.5% los define aunque no menciona claramente lo que se aborda en alguno de ellos principalmente en Necesidades de Actualización Docente pues lo relaciona con los niños y padres de familia. "Lo que se marca recurrentemente es que los padres de familia no apoyan su labor por lo que no se da como debiese" o "bien culpan al Director por no dotarla de los materiales apropiados".

En lo que respecta a las fuentes de información el 62.5% no menciona las fuentes de información del diagnóstico, al cuestionarlas de donde obtienen los datos indican que lo hacen de las observaciones que realizan a los niños, al hacerles mención de las fuentes dicen " Así son..." y mencionan algunas de ellas pero no su recuperación en el diagnóstico.

El 32.5% los menciona pero no sabe como recuperar toda la información en la evaluación inicial.

## PLAN ANUAL DE ACCIÓN DOCENTE

Un mayor problema se observa en el Plan Anual de Acción Docente pues al haber iniciado en curso anterior con Proyecto Escolar y el incluir inmediatamente la Planeación Anual pero sin delimitar cada uno de ellos de manera reflexiva las llevó a la confusión entre los elementos de ambos y a no entender su articulación. Así pues podemos observar lo siguiente:

El 87.5% no menciona los ámbitos correspondientes pues los combina con los del otro documento, es decir, no definen claramente lo que desde su espacio áulico deben detectar. Esto sólo lo hace un 12.5%

En cuanto a fuentes de información nuevamente no les dan importancia hasta que se les hace mención de las mismas desde lo que fue Proyecto Escolar pues son las mismas.

Un aspecto relevante de este documento y que debe quedar claramente definido son las Necesidades de Aprendizaje de los Niños y cómo éstas se vinculan con los Contenidos a abordar durante el ciclo escolar en este aspecto el 62.5% no entiende a que se refieren ni de dónde emanan aún cuando señalan la importancia de detectar en los niños fortalezas y debilidades que es un paso anterior a la definición de necesidades de aprendizaje resultado del análisis que deben realizar de lo detectado. El 37.5% si define lo que son las necesidades de aprendizaje pero se les dificulta ejemplificarlo en la práctica.

## PLANEACION DIDÁCTICA

Finalmente en cuanto a Planeación Didáctica que fue otro instrumento abordado en la asesoría anterior la gran mayoría menciona en general que "es una propuesta nueva en la que no se planea solo se observa" el 62.5% no menciona los elementos de la Planeación General solo el 37.5%.

Hacen de igual forma mención que “es otro instrumento nuevo que llegó este ciclo escolar” “ nos vuelven a cambiar los documentos ya que habíamos entendido el otro” es decir, el 62.5% no menciona congruencia existente entre todos estos instrumentos (Proyecto Anual, Plan Anual de Acción Docente y Planeación Didáctica) el 37.5% comienza a realizar un enlace entre ellos.

El desconocer qué son y a qué se refiere las Necesidades de Aprendizaje limita a las docentes en la definición de los Contenidos de Aprendizaje esto se demuestra entre el 87.5% que no logra definir la procedencia de dichos contenidos y su relación con las necesidades de aprendizaje de sus alumnos. Solo el 12.5% los define.

Finalmente se realizó en plenaria el análisis de los resultados de la técnica sobre saberes lo que permitió definir estrategias para favorecer el domino de saberes con relación a los documentos pedagógicos durante las sesiones que sean necesarias.

## INTENCIÓN PEDAGÓGICA E INTERVENCIÓN DEL ASESOR

La técnica aplicada tuvo el propósito de que primeramente autoevaluaran sus saberes para posteriormente presentarlos al grupo y de manera conjunta se diese el análisis en plenaria.

Durante su desarrollo se aprecia a una compañera como líder del grupo la cual cuestiona las respuestas de sus compañeras y compañeros y aún cuando ellos se comienzan a percatar de sus fortalezas y debilidades en cuanto a el tema abordado, ella menciona que “es por culpa del gobierno y que no tienen la culpa” es en este momento en la que como Asesor abordo el tema de la Autoevaluación y el propósito de evaluar. Inmediatamente como defensa comenzaron a hablar de que sus debilidades se deben a su poca experiencia con el proyecto y que “¿por qué si ya dominaban lo anterior ahora se les presentaba algo nuevo?”

Al centrarlos en el tema de evaluación se obtuvo - a partir de LA TECNICA DE LLUVIA DE IDEAS - un concepto de grupo de lo que es evaluar, coincidiendo en decir

que es un medio a partir del cual se detectan fallas y aciertos, al continuar cuestionándolos sobre el para que de esa información y realizando analogías en relación a su práctica comprendieron de la importancia de su uso para saber qué considerar o qué reorientar para proseguir con el proceso de aprendizaje, finalmente se les llevó a la reflexión en cuanto a en qué medida su actuar y saber repercute en el trabajo con los niños y si realmente desconocen lo que se les presenta o sólo es cuestión de reflexionar sobre su hacer.

Comentaron que el saber no es estático y que es parte del proceso pero que es importante definir que saberes previos tenemos para partir de allí si queremos realmente realizar un trabajo colegiado.

Finalmente la profesora que inició no quedo del todo convencida pero no siguió con el mismo tema.

Este tipo de intervención me permitió calmar los ánimos entre docentes y encontrar un sentido a lo realizado, así como valorar lo que sí saben y ayudarlos a reconocer que aquello que requieren saber no son fallas sino simplemente parte del proceso. Como se puede apreciar aún cuando se contaba con una planeación de la sesión se le dieron las variantes de acuerdo a las necesidades e intereses del grupo

El tipo de intervención ya no fue de dar la respuesta sino el hacer uso de la habilidad de cuestionamiento que genere la reflexión en el otro, así también el tratar de recuperar al docente como persona. Realmente esto último todavía me cuesta trabajo.

## **2ª. SESION DE CONSEJO TECNICO**

**26 DE OCTUBRE DE 2001**

### **PLAN ANUAL DEL DOCENTE**

PROPÓSITO.- Definir los ámbitos que se consideran en el plan anual de docente permitiéndoles organizar la información con la que cuentan, a fin de retroalimentar el proyecto escolar.

<b>CONCEPTUAL</b>	<b>ACTITUDINAL</b>	<b>PROCEDIMENTAL</b>
ANÁLISIS DE LA TEORIA DEFINIENDO QUÉ DE ELLO REPERCUTE EN SU HACER	INTERACTUAR EN EQUIPOS DISTINTOS AL SUYO	SUSTENTAR SU EXPERIENCIA CON ASPECTOS TEÓRICOS

#### DESARROLLO DE LA SESIÓN

- Saludo y bienvenida
- Técnica de rompecabezas.- formar equipos para analizar lo que es el plan anual de acción docente a partir de la lectura del documento referente al tema y exponerlo al grupo y los siguientes equipos complementar.
- Hacer uso del mensaje formado detrás del rompecabezas para recuperar en cada equipo lo que es y que comprende el ámbito que le tocó analizar y qué se considera en el plan de acción docente, con relación a la realidad en la que se desenvuelve la práctica educativa haciendo un cuadro comparativo entre sus saberes previos y la información teórica
- Iniciar de manera individual la recuperación de su información en su propio plan.

#### OBSERVACIONES Y RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS:

A partir de la técnica de rompecabezas se formaron equipos para analizar lo que es el plan anual de acción docente a partir de la lectura del documento referente al tema.

De momento les costó trabajo reunirse con compañeras con las cuales no comparten opiniones, sin embargo existió respeto y fueron analizando el texto.

Comentaron que la información estaba clara y que solo era necesario leerla con atención y poner en marcha. Se recuperó este comentario comentándoles que existía un video con relación al hecho de seguir instrucciones y que sería bueno analizarlo. Ellas lo aceptaron para lo próxima sesión.

Se hizo uso del mensaje formado recuperando cada equipo lo que es y lo que comprende cada uno de los ámbitos pero se le dio más peso al relacionado con las necesidades de aprendizaje en los niños. Al cuestionarlas en que medida estas necesidades son recuperadas en la práctica comentaron que se hacía en el momento de actuar con el grupo, una más señaló que desde la planeación se definía el qué y cómo abordarlo. No tomaron en cuenta su comentario por lo que intervine cuestionando a las compañeras sobre lo que opinaban del comentario hecho. Lo analizaron y consideraron que tal vez no era necesario explicitarlo; al cuestionarlas el por qué si o no de ello fueron dando sus opiniones quedando finalmente en el acuerdo de poner en marcha una planeación donde se tuviese explícito y otro donde no lo estuviese y observar que pasaba. Finalmente mi intervención fue de generadora de análisis y reflexión dando la apertura para la investigación.

En la elaboración de cuadro comparativo entre sus saberes previos y la información teórica actual el docente fue relacionándolos encontrando congruencia.

Cabe señalar que la mayoría contaba con la elaboración de necesidades de aprendizaje en su Plan Anual pero falta propósito y las estrategias de acción por ámbito. Al cuestionarlas fueron definiendo el por qué de esa necesidad y en qué les beneficiaría el señalarlo.

La aplicación de plenarias ha generado esa posibilidad de que las docentes y asesor se reúnan y complementen a partir de su experiencia lo analizado en teoría fomentando la creación de un ambiente de cordialidad y empatía entre uno y otro. Nos vamos consolidando más como equipo.

Al contar con un espacio de tiempo para iniciar la reconstrucción del Plan Anual de Acción Docente de manera individual se observa que se les dificulta pensar en sus debilidades como docentes dentro del aula y generalmente culpan a los otros de sus actos, a algunas docentes se les cuestionó sobre su hacer, en cuanto a sus saberes metodológicos y sus actitudes para con el grupo. Algunas si reconocen la necesidad de autoevaluarse otras por el contrario hacen mención de la falta de recursos en sus planteles o el ser de organización incompleta que limita su práctica.

### TERCER MOMENTO

#### A PARTIR DE ESTE MOMENTO SE APLICÓ UN CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO SOBRE LA LABOR DEL ASESOR TÉCNICO DE ZONA

Considerando la estructuración de cuestionario para el seguimiento de la labor del asesor técnico pedagógico, se obtuvieron los siguientes resultados manifiestos en la siguiente tabla 4

Tabla 4

CUESTIONAMIENTO	SI	NO
1.-¿ El asesor domina el tema a abordar en la sesión?	75%	25%
2.- ¿La organización de la sesión cuentan con:	<b>62.5%</b>	<b>37.5%</b>
propósito	100%	0
desarrollo acorde al propósito	50%	50%
sumario donde se recuperan y toman acuerdos	37.5%	62.5%
3.- ¿Se crea en la sesión un ambiente de cordialidad y confianza?	62.5%	37.5%
4.- ¿En la sesión se ocupan de analizar el tema?	37.5%	62.5%
5.- ¿Se establecen un ambiente que facilite el trabajo de apoyo y ayuda mutua entre compañeros?	50%	50%
6.- ¿El asesor respeta tus procesos?	62.5%	37.5%
7.- ¿Se genera el trabajo en equipo?	62.5%	37.5%
8.- ¿Aún cuando exista el trabajo en equipo existen momentos de apoyo individual?	62.5%	37.5%
9.- ¿El cuestionamiento lleva a la reflexión?	50%	50%
10.- ¿El asesor recupera los comentarios de grupo para su análisis?	50%	50%

FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

El primer apartado de dos preguntas tienen que ver con lo conceptual, es decir dominio del tema y aplicación de la Didáctica General en cuanto a su organización.

Las respuestas son divididas pero el 75% considera que se tiene un dominio del tema.

En cuanto a la organización de la sesión el total del grupo considera que se cuenta con un propósito, esto se logró en la medida en que se consensó con el equipo y se acordó desde un principio la definición del tema a abordar solamente se le agregó en la planeación los contenidos a favorecer en cuanto a personalidad del docente para su desarrollo integral.

En lo que respecta al desarrollo de la sesión en concordancia con el tema, las opiniones son divididas de manera uniforme lo que implica que no se apreció esa relación tal vez porque no se explicitó o no se llevó al grupo a ubicar esa relación de Plan Anual y Proyecto Escolar. Es importante por tanto que se llegue a cerrar ciclo durante las sesiones.

De igual forma la etapa final de la sesión falta darle mayor énfasis al cierre de la misma tomando acuerdos más claros y definidos.

En este segundo apartado de preguntas que abarca de la tres a la seis hace referencia a la atmósfera de trabajo que genera el asesor desde su actitud.

La mayoría considera que si se está formando un ambiente de cordialidad y confianza y esto lo manifiesta el 62.5% aunque también cabe señalar que el 62.5% considera que se requiere ocuparnos más en analizar el tema, aún cuando considero que si se dio, posiblemente lo vieron muy relativo pues se tuvo que cuestionarlas para poder realizar esta acción pues ellas mismas no lo generan.

El tercer apartado se refiere a las habilidades del asesor que permiten se genere en el grupo y en cada individuo la reflexión.

Aquí el 62.5% coincide en decir que si se respetan los procesos de cada uno, lo cual coincide con la cantidad de personas que opinan que existen momentos de

apoyo individual esto fue en el momento en el que se trabajó de manera individual el plan de acción.

Aún cuando se promovió el trabajo en equipo el 37.5% no lo apreció así.

La mitad del grupo no considera que se de la reflexión a partir del cuestionamiento así como tampoco consideran que los comentarios que realizan son recuperados para su análisis. Se requiere trabajar en mayor medida este aspecto.

Se aprecia en algunos puntos coincidencia entre lo observado y las respuestas al cuestionario, en otros además se retroalimenta el seguimiento o bien da fundamento a lo observado.

## REUNIÓN TÉCNICO PEDAGÓGICA DE PLANTEL

**21 al 23 de noviembre de 2001**

PROPÓSITO.- Analizar lo que hemos recuperado en el proyecto escolar y plan anual a fin de redefinir si es necesario el continuar la retroalimentación de alguno o ambos documentos.

<b>CONCEPTUAL</b>	<b>ACTITUDINAL</b>	<b>PROCEDIMENTAL</b>
RECUPERAR LA TEORÍA EN RELACION A SU HACER	ACEPTAR LA OPINIÓN DE LOS OTROS RESPECTO A EL MISMO	DESARROLLAR HABILIDADES DE ANÁLISIS DE SU PRÁCTICA

### DESARROLLO DE LA SESIÓN

- Presentación de documentos para su seguimiento y análisis colegiado
- Sustentar lo realizado hasta el momento con la teoría abordada en consejo técnico.
- Recuperación de material bibliográfico en relación al tema en caso de ser necesario para confrontar con lo realizado.
- Toma de acuerdos.

### OBSERVACIONES Y RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS

En cada uno de los planteles que conforman el Consejo Técnico sectorizados se tuvo la oportunidad de asistir a los planteles que lo conforman.

En los Proyectos escolares se observó y se reflexionó lo siguiente:

Se menciona en el 100% la misión de plantel recuperando los objetivos de preescolar y el artículo 3ro. Constitucional manifestando que de ellos emana nuestra labor desde cualquier función.

En lo que respecta a los ámbitos ya diferencía los que corresponden a Plan Anual y cuales a Proyecto Escolar y los recuperan en el documento.

En las fuentes se recupera: la observación, la Prueba M.A.L.I.-R, la Ficha de Identificación del Niño Preescolar y las Reuniones con Padres de Familia. Obviamente les falta recuperar documentos de otros ciclo escolares, al hacerles mención sobre

qué otra información pudiesen recuperar, de qué otras personas pudiésemos saber más; una de ellas comentó “ ya no nos hagas preguntas y dinos qué es” en ese momento les comenté que era necesario que ellas mismas fueran no solo buscando respuestas sino planteándose preguntas que les permitiese entender su hacer “ lo que pasa es que tu tampoco sabes” comentó una de ellas y aunque de manera diferente varias se refirieron a lo mismo.

Cuestionándolas como ejemplo, sobre situaciones de deserción en los niños y por qué de esas causas manifestaron que actualmente no las tienen y que no lo habían considerado pero que se dan por cambio de domicilio o porque los papás quieren que sus niños aprendan a leer y escribir y los mandan a escuelas particulares; se les cuestionó qué tanto era relevante esa situación o si era algo recurrente, esto solo llevó a algunas a la reflexión y la importancia de considerarlo aunque la mayoría no contempló que esto fuese necesario.

Lo relevante es que han procurado avanzar en el diseño del diagnóstico basadas en los datos actuales y aunque este documento propiamente no se analizó manifiestan que el hecho de haber abordado el Plan Anual les permitió encontrar diferencias en los documentos y comprender lo que en cada uno se aborda.

En cuanto a Plan Anual se logró definir los ámbitos de análisis que considera este documento y que tienen que ver con su tipo de intervención y las características de los niños. El 100% recuperó lo que son los ámbitos manifestando propósito y estrategias por cada uno de ellos.

Al cuestionarlas sobre el problema pedagógico con relación al proyecto escolar lo mencionaron aunque no lo sustentan del todo con su diagnóstico ninguno de los docentes ha definido su plan de acción, al cuestionarlas si no cuentan con elementos para elaborarlo manifestaron que hasta no llevar el documento a su análisis en Consejo Técnico para ver si están bien lo harán. Todavía esperan a que se les dé indicaciones para seguir adelante. Se les invitó a realizarlo en la medida de sus posibilidades indicándoles que hasta el momento van por buen camino.

Se llegó al acuerdo de recuperar como lo teníamos el Proyecto Escolar en Consejo Técnico pero procurando llevar datos para su análisis.

## INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE CUESTIONARIO APLICADO EN REUNIÓN TÉCNICO PEDAGÓGICA

Tabla 5

CUESTIONAMIENTO	SI	NO
1.- ¿ El Asesor domina el tema a abordar en la sesión?	75%	25%
2.- La organización de la sesión cuentan con:	<b>95.8%</b>	<b>4.1%</b>
propósito	100%	
desarrollo acorde al propósito	100%	
sumario donde se recuperan y toman acuerdos	87.5%	12.5%
3.- ¿Se crea en la sesión un ambiente de cordialidad y confianza?	87.5%	12.5%
4.- ¿En la sesión se ocupan de analizar el tema?	75%	25%
5.- ¿Se establecen un ambiente que facilite el trabajo de apoyo y ayuda mutua entre compañeros?	87.5%	12.5%
6.- ¿El asesor respeta tus procesos?	75%	25%
7.- ¿Se genera el trabajo en equipo?	87.5%	12.5%
8.- ¿Aún cuando exista el trabajo en equipo existen momentos de apoyo individual?	50%	50%
9.- ¿El cuestionamiento lleva a la reflexión?	62.5%	37.5%
10.- ¿El asesor recupera los comentarios de grupo para su análisis?	75%	25%

FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

En estas sesiones de seguimiento sobre el Proyecto Escolar y el Plan Anual de acción Docente:

El 25% continúa considerando que no se tiene dominio del tema como se observa en la tabla 5, lo cierto es que se les ha cedido actualmente la oportunidad de que ellas mismas reflexionen procurando no dar la respuesta de manera inmediata.

Los comentarios que hay son los siguientes: “ ya no nos hagas preguntas y dinos que es” en ese momento les comenté que era necesario que ellas mismas fueran no solo buscando respuestas sino planteándose preguntas que les permitiese entender su hacer “ lo que pasa es que tu tampoco sabes” comentó otra de ellas.

Se ha brindado la confianza para comentar sus saberes y sentimientos tal como lo señala el 87.5% aunque todavía les cuesta trabajo autoevaluarse y consideran los comentarios como una manera de ataque.

Se ha tratado de manejar el cuestionamiento (62.5%) pero no han generado del todo la reflexión sino han sido una serie de preguntas directas y respuestas breves que no requieren mayor análisis.(37.5%)

En estas sesiones se ha buscado apoyar el trabajo como equipo ya que así se da el trabajo dentro del proyecto escolar pero ellas esperan una ayuda individualizada tal es el comentario de " nos esperamos a que lo revise y nos digas si esta bien para continuar"(50%)

Nuevamente existe dificultad de mi parte como asesor dar un tiempo especial para concluir la sesión haciendo una recopilación de lo analizado pues de manera breve se llegó al acuerdo de recuperar como lo tuviesen el Proyecto Escolar en próxima sesión de Consejo Técnico procurando llevar datos para su análisis.

En lo que respecta a los contenidos abordados se trató a partir de las actividades y el tipo de intervención como asesor, promoverlos.

**CONCEPTUAL.**-Recuperar la teoría en relación a su hacer, les cuesta trabajo sustentarse en la teoría; siguen partiendo de su hacer sin fundamentarlo.

**ACTITUDINAL.**-Aceptar la opinión del otro respecto a él mismo. En este aspecto les cuesta trabajo aceptar la opinión del otro, considera las opiniones como agresión.

**PROCEDIMENTAL.**-Desarrollar habilidades de análisis de su práctica, este punto coincide en mucho con los anteriores pues si no existe reflexión y análisis no entiende el por qué y para qué de las cosas.

### 3ª. SESIÓN DE CONSEJO TÉCNICO SECTORIZADO

30 DE NOVIEMBRE DE 2001

#### PROYECTO ESCOLAR

PROPÓSITO: A partir del diagnóstico del proyecto escolar elaborado en cada plantel, analizar en colegiado; buscando retroalimentarlo con saberes y experiencia.

CONCEPTUAL	ACTITUDINAL	PROCEDIMENTAL
DEFINIR QUÉ SON Y EL PARA QUÉ DE LAS ESTRATEGIAS	GENERAR LA BÚSQUEDA DE RESPUESTAS A SUS NECESIDADES	ELABORACIÓN DE MAPA CONCEPTUAL

- Elaboración en conjunto de mapa conceptual sobre lo que es el Proyecto Escolar y los elementos que contiene, a partir de nuestro saberes previos.
- Definir qué es un plan de acción y de dónde emanan las estrategias
- Reunirse por plantel y elaborar plan de acción en relación a su proyecto.

#### OBSERVACIONES Y RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS

El mapa conceptual se elaboró de manera conjunta con todos los miembros del grupo ya que comentaron se les dificulta elaborarlo solas. Cada docente tomó un elemento del proyecto y se fué cuestionando al grupo, cada una observaba su cartón y en caso de no estar segura solicitaba apoyo o se remitía a la teoría. Se buscó que llegaran a la respuesta cuestionándolas para que encontrasen la respuesta entre esos elementos. "Entonces nos basamos en conceptos o ideas ¿no?" Preguntó una de ellas. "No debemos escribir todo" "¡ha! eso es lo que creía" dijo otra.

Una primera dificultad que se encontró es que sabían la secuencia de los momentos del proyecto pero al cuestionarlas sobre las estrategias en base a qué se considerarían dieron su definición de lo que eran y que se diseñarían en relación a lo detectado en cada ámbito (así lo señala el documento) pero no le dieron esa articulación entre el problema pedagógico, el propósito del Proyecto Escolar y el cómo abordarlo desde cada ámbito. Se manejó una analogía a partir del juego de

ajedrez y ellas fueron diciendo básicamente en que consistía este juego y después se recuperó en el diseño de estrategias y los diferentes actores del proceso educativo.

Para complementar y aclarar dudas les pregunté sobre cada ámbito y cómo fundamentaba la razón de ser del problema no me entendieron por lo que los fui cuestionando sobre ¿qué problema existía en los padres que propiciaban el problema? Se tomo esta estrategia ya que si parto de ellas no lo responderían. Mencionaron algunas causas y de ahí partieron a dar una estrategia de cómo “mover” a los padres hacia el logro del propósito general. De ahí pasaron al diseño de estrategias por plantel apoyándose entre sí pues se procuró hacer lectura de estos.

Otra dificultad surgió al hablar sobre seguimiento y evaluación y él porque de considerarlo desde este momento. Todas manifestaron que la evaluación se hacía en la etapa media y al final. Al recuperar lo que habíamos hablado sobre evaluación y aplicando una analogía con relación a la elaboración de un alimento y el por qué de la importancia de probarlo, comprendieron que el seguimiento es un elemento importante pues permite visualizar si lo planeado está realizándose conforme a ello “ver si no se pasó de sal” comentó una de ellas. Y al llegar a la evaluación media o final contar con elementos para decidir si seguir haciendo lo mismo o si es necesario modificar las acciones. Coincidieron finalmente en decir que el diseñar un plan de evaluación les permitiría saber que tendrían que evaluar.

En esta sesión se concluyó con la realización de la lectura de una estrategia para un ámbito, así mismo una acción y como se evaluaría ésta. Se quedó como acuerdo el reunirse en colegiado y concluir el proyecto así mismo se definió que para la siguiente sesión se abordaría la articulación de estos documentos con la Planeación Didáctica.

Como asesor se trabajó además del cuestionamiento el manejo de analogías y técnicas que promoviesen el trabajo colegiado.

## INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE CUESTIONARIO APLICADO EN SESIÓN DE CONSEJO TÉCNICO SECTORIZADO

Tabla 6

CUESTIONAMIENTO	SI	NO
1.- ¿El asesor domina el tema a abordar en la sesión?	100%	
2.- La organización de la sesión cuentan con:	<b>100%</b>	
propósito	100%	
desarrollo acorde al propósito	100%	
sumario donde se recuperan y toman acuerdos	100%	
3.- ¿Se crea en la sesión un ambiente de cordialidad y confianza?	100%	
4.- ¿En la sesión se ocupan de analizar el tema?	87.5%	12.5%
5.- ¿Se establecen un ambiente que facilite el trabajo de apoyo y ayuda mutua entre compañeros?	87.5%	12.5%
6.- ¿El asesor respeta tus procesos?	75%	25%
7.- ¿Se genera el trabajo en equipo?	87.5%	12.5%
8.- ¿Aún cuando exista el trabajo en equipo existen momentos de apoyo individual?	75%	25%
9.- ¿El cuestionamiento lleva a la reflexión?	100%	
10.- ¿El asesor recupera los comentarios de grupo para su análisis?	87.5%	12.5%

FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

Al ir recuperando explícitamente teoría y práctica fueron analizándola y confrontándola lo que les dio seguridad encontrando apoyo directo considero que esta fué una situación que generó seguridad y por tanto una visión del 100% sobre el manejo de teoría por parte del asesor.(Obsérvese tabla 6)

Todavía existe un 25% que considera que no se respetan los procesos pero considero que fué porque nuevamente repasamos la información con cuestionamientos y analogías: Se manejó una analogía a partir del juego de ajedrez y ellas fueron diciendo básicamente en que consistía este juego y después se recuperó en el diseño de estrategias y los diferentes actores del proceso educativo.

Como asesor se trabajó además del cuestionamiento el manejo de analogías y técnicas que promoviesen el trabajo colegiado esto llevó a las docentes a la reflexión y el análisis conjunto lo que se confirma con el comentario "el cuestionamiento lleva a la reflexión" evaluándolo en un 100%.

En esta sesión se cedió un tiempo claro y definido para la evaluación a partir de plenarios y cierre de cada actividad lo que permitió visualizar etapas de cierre y toma de acuerdos. Con elaboración y comentarios de mapa conceptual así como el diseño de estrategias por equipo. Se quedó como acuerdo el reunirse cada uno en su plantel y como colegiado concluir el proyecto y en este instante se definió como organizar la siguiente sesión donde se abordaría la articulación de estos documentos con la Planeación Didáctica.

En cuanto a los contenidos abordados – emanados del diagnóstico de necesidades del docente- estos fueron recuperados dentro de las actividades con un mayor seguimiento claro y definido situación que en sesiones anteriores había costado trabajo. A continuación se presentan los resultados obtenidos a partir de observar a los docentes:

CONCEPTUAL.- Definir qué son y el para qué de las estrategias, esto se fue trabajando a partir de analogías y cuestionamientos recuperando primeramente los saberes teóricos y la experiencia, posteriormente al elaborarlas por equipo les permitió entenderlas mejor.

ACTITUDINAL.- Generar la búsqueda de respuestas a sus necesidades, es a partir del cuestionamiento y generar la reflexión como se fueron cuestionando ellas mismas y generando preguntas aunque no muchas pero si iniciaron a partir de la temática abordada.

PROCEDIMENTAL.- Elaboración de mapa conceptual aunque ya habían tenido experiencias con ellos en esta ocasión les tocó elaborarlos apoyándolas con preguntas hasta que lo vieron estructurado entendiendo la funcionalidad de los mismos para entender su práctica en relación a la teoría...."Entonces nos basamos en conceptos o ideas no? Preguntó una de ellas. "No debemos escribir todo" "¡ha! eso es lo que creía" dijo otra.

## 4ª. SESIÓN DE CONSEJO TÉCNICO SECTORIZADO

25 DE ENERO DE 2002

### PLANEACIÓN DIDÁCTICA

PROPÓSITO: A partir de recuperar la planeación didáctica del docente, definir en colegiado la articulación entre ésta y el plan anual junto con el proyecto escolar, dándole razón de ser a la labor educativa.

CONCEPTUAL	ACTITUDINAL	PROCEDIMENTAL
ABORDAR LA TEORÍA Y LA REPERCUSIÓN EN SU HACER	ACEPTAR LA OPINIÓN DE LOS OTROS RESPECTO A SU HACER	DESARROLLAR HABILIDADES DE ANÁLISIS DE SU PRÁCTICA

- Exponer experiencia a partir de la propuesta actual de planeación didáctica.
- Video "siguiendo instrucciones" comentarlo
- Recuperar puntos a considerar en la planeación didáctica y el por qué de cada uno de ellos desde lo que señala la teoría.
- En plenaria encontrar a partir del análisis y la reflexión, la articulación entre instrumentos y como esto define nuestro hacer.

#### OBSERVACIONES Y RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS

Al iniciar con la experiencia manifestaron dudas en cómo hacer la planeación o bien el por qué no existía un formato especial ya que desde ahí estaba mal el documento. Al regresarles su comentario en pregunta sobre él ¿por qué ya no existía un formato base? ellas manifestaron que era porque siempre nos quejábamos de ellos, porque ya nos habían dicho a partir de la Propuesta de Planeación presentada por las Instancias educativas que hacer solo habría que darle cada quien la organización de acuerdo a sus necesidades y las del grupo. Entonces las cuestioné nuevamente sobre ¿cuál sería la causa de nuestras dudas?. Un compañero comentó que sería porque "no lo hemos puesto en marcha". Aproveché esta ocasión para

abordar el video de "siguiendo instrucciones" que como su nombre lo indica es para reflexionar del por qué de la importancia de seguir instrucciones y en qué consistía.

Al concluir se dieron los comentarios indicando que en verdad les faltó seguir las instrucciones al pie de la letra al planear, una compañera señaló "porque hacerlo si siempre nos dices que analicemos y hagamos lo que creemos correcto" .No le contesté y lance la pregunta al grupo ¿por qué seguir o no instrucciones en un primer momento? ¿Cuándo modificarlo? Llegaron a la conclusión de que en este momento era necesario realizar el documento como venía la propuesta y a partir de la experiencia en su aplicación realizar las modificaciones pertinentes. La compañera estuvo de acuerdo finalmente comentando "ahora si me callaron bonito, esta bien cuando hay fundamento".

Posteriormente se propuso el analizar una planeación pero como no se proponía nadie sugerí a una docente la posibilidad de analizar el suyo y aceptó sin problema pero si manifestando dudas "haber si esta bien" y otra le comentó "todas estamos iguales no te preocupes". Se fue reflexionando de dónde se recuperaba cada información, qué incluía este documento y el para qué de ello sustentado en la teoría.

Una problemática recurrente era el no comprender el ¿para qué? de los contenidos de aprendizaje sabían que tenían que anotarlos y lo hacían. Al recuperar nuestro saber con relación a la personalidad del individuo se les cuestionó ¿en qué consistía el desarrollo de la personalidad? Al recuperarlo lo hicieron desde la teoría analizada en cursos anteriores referente a integración de contenidos, nuevamente se cuestionó sobre ¿qué pasaría si siempre favorecíamos un aspecto de la personalidad? Finalmente coincidieron en decir que el desarrollo de la personalidad se favorece de manera integral y que de hecho esa era nuestra misión en educación · "Si no quedaría cojo ¿verdad?" comentó una educadora.

Finalmente se llegó a entablar esa relación entre Planeación Didáctica y Plan Anual del Docente pero no se recuperó el Proyecto Escolar dado que recuperan lo que está explícito pero les cuesta trabajo lo implícito. Nuevamente no le cedí tiempo

al cierre de la sesión pues nos alargamos en el análisis y cuando nos percatamos ya era tarde.

Como asesor se incluyó además del cuestionamiento el manejo de video y análisis del mismo esto ha ayudado a reflexionar sobre su hacer, cabe aclarar que estoy consciente que el manejo de la teoría les va dando mayor seguridad y la posibilidad de reflexionar apoyándose de ésta y de su experiencia actual, sin embargo es de recordar que dentro de un proceso de asesoría la construcción se hace a partir de promover la reflexión por parte del asesor y la actividad mental del asesorado: cuando nace de él el interés por mejorar su hacer y satisfacer sus necesidades de actualización, como en este caso.

### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE CUESTIONARIO APLICADO EN SESIÓN DE CONSEJO TÉCNICO SECTORIZADO

Tabla 7

CUESTIONAMIENTO	SI	NO
1.- ¿El asesor domina el tema a abordar en la sesión?	100%	
2.- La organización de la sesión cuentan con:	<b>83.3%</b>	<b>16.6%</b>
propósito	100%	
desarrollo acorde al propósito	75%	25%
sumario donde se recuperan y toman acuerdos	75%	25%
3.- ¿Se crea en la sesión un ambiente de cordialidad y confianza?	100%	
4.- ¿En la sesión se ocupan de analizar el tema?	75%	25%
5.- ¿Se establecen un ambiente que facilite el trabajo de apoyo y ayuda mutua entre compañeros?	100%	
6.- ¿El asesor respeta tus procesos?	87.5%	12.5%
7.- ¿Se genera el trabajo en equipo?	100%	
8.- ¿Aún cuando exista el trabajo en equipo existen momentos de apoyo individual?	62.5%	37.5%
9.- ¿El cuestionamiento lleva a la reflexión?	87.5%	12.5%
10.- ¿El asesor recupera los comentarios de grupo para su análisis?	87.5%	12.5%

FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

En esta sesión al ir desarrollando las actividades en relación al propósito se apreció que no se logró el desarrollo del mismo debido al hecho de no considerar a partir del diagnóstico la importancia que el docente le daría a la Planeación Didáctica

y esto lo manifiestan el 25%, considero que el propósito estuvo demasiado amplio y no se cubrió. El no haber previsto, a partir de las observaciones de los docentes en el desarrollo de las sesiones y el no considerar la evaluación inicial en el plano de saber teórico del docente, perjudicó el desarrollo de la sesión pues además de abordar el video se realizó análisis de planeación didáctica así como de la teoría.

Por ser tan extenso el análisis colegiado no se tuvo oportunidad de apoyar de manera individual los procesos de los docentes trabajándolo solo como grupo y esto lo manifiesta el 37.5% y aquí se comprueba nuevamente que el querer abordar el propósito como algo rígido e inamovible limita la verdadera ayuda y el análisis.

Nuevamente por pretender cubrir todo el propósito en cuanto al análisis de documentos, no se concluyó correctamente la sesión haciéndolo brevemente.

En lo que respecta a los contenidos abordados en esta sesión se observó los siguientes resultados en los procesos de los docentes:

CONCEPTUAL.- Abordar la teoría y la repercusión en su hacer; se apoyan paulatinamente de la teoría haciéndola suya.

ACTITUDINAL.- Aceptar la opinión de los otros respecto a su hacer; existe mayor apertura de los docentes hacia los comentarios de las compañeras sin sentirse agredidos. A continuación se presentan algunos comentarios de las docentes "En este momento era necesario realizar el documento como venía la propuesta y a partir de la experiencia en su aplicación realizar las modificaciones pertinentes". La compañera estuvo de acuerdo finalmente comentando "ahora si me callaron bonito, esta bien cuando hay fundamento"

PROCEDIMENTAL.- Desarrollar habilidades de análisis de su práctica, se cuestionan y también defienden lo que hacen aun cuando en ocasiones no sea lo correcto, lo importante es que ya no se dejan envolver y cuestionan.

**REUNIÓN TÉCNICO PEDAGÓGICA DE PLANTEL**  
**11 AL 14 DE FEBRERO DE 2002**

PROPÓSITO: Seguimiento a la sesión de consejo técnico recuperando aquellos aspectos que requieran ser aclarados de manera individual o grupal.

<b>CONCEPTUAL</b>	<b>ACTITUDINAL</b>	<b>PROCEDIMENTAL</b>
RECUPERAR LA TEORÍA EN RELACIÓN A SU HACER	ACEPTAR LA OPINIÓN DE LOS OTROS RESPECTO A ELMISMO	DESARROLLAR HABILIDADES DE ANÁLISIS DE SU PRÁCTICA

**DESARROLLO DE LA SESIÓN**

- Seguimiento a planeación didáctica de cada docente de plantel.
- Comentarios y aclaraciones de las docentes a resultados del seguimiento realizado. De ser necesario abordar material bibliográfico.
- A partir de las dudas llevar a cabo la sesión.

**OBSERVACIONES Y RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS**

Del seguimiento realizado a las planeaciones didácticas de las docentes de cada plantel de los jardines de niños sectorizados, se detecta lo siguiente:

Recuperan la propuesta de planeación recuperando algunos elementos de la anterior.

Algunas docentes de acuerdo a sus interpretaciones y experiencias han adecuado el documento no solo de forma, sino en cuanto a intención educativa, siendo más acorde a los intereses del niño, a sus necesidades y a los contenidos adecuados para ser abordados por proyecto pedagógico.

Todavía se les dificulta recupera elementos teóricos que les permita argumentar sus modificaciones y aunque estén en lo correcto o sus modificaciones sean de acuerdo a sus procesos; aunque cada vez más reflexivos y conscientes, siempre preguntan si estoy de acuerdo o no con lo realizado, "¿por qué lo preguntas,

esta mal?" nuevamente les regreso la pregunta con un "tú qué piensas, ¿pensando en que lo hiciste?", "¿qué resultados has obtenido contigo y con tus niños?" "¿te sirve para mejorar?" estas y otras preguntas les permite reflexionar sobre lo que hacen, según comentaron las docentes.

La recuperación de elementos de la planeación es más completa y van dando una razón de ser a su labor.

Les cuesta trabajo redactar las actividades pero al comentarlas manifiestan sus intenciones.

Se tomó el acuerdo de retomar en sesión siguiente de consejo técnico las experiencias con relación a la planeación didáctica.

#### INTERVENCION DEL ASESOR :

Primero actué como observador de la práctica dando seguimiento.

Posteriormente en colegiado pasamos al análisis y las oportunidades para argumentar sus acciones; situación que antes pasaba por alto, dando interpretaciones inmediatas (evaluación) a partir de mi visión.

En un plantel se retomó nuevamente el tema de Contenidos y Constructivismo buscando una razón de ser a nuestra práctica, esto debido a la necesidad de una de las docentes que continúa renuente; se le pidió que manifestase su sentir indicando "para qué mejor vuelvo a leerlo al rato haber si le entiendo". Como se cerró al diálogo le pedí posteriormente a la Directora (Jardín Bidocente) que la apoyase y ella solo mencionó "hay ya sabes como es de terca". Lo cierto es que la docente muestra en ocasiones resistencia, esto se observa a partir de sus comentarios y la revisión de documentos. Sus procesos generalmente son lentos al asimilar la información. Al platicar con ella a solas he tenido la oportunidad de escucharla como persona y manifiesta que se sabe testaruda en ocasiones "es mi carácter" "quisiera trabajar en el nivel que me corresponde" "es que me quedo a veces con todos los niños y no se qué hacer, se pierde mi trabajo". Aquí comprendo lo que se dice: Los grupos no son

homogéneos y hay que aceptar actitudes siempre que ello no detenga el proceso del grupo.

Mi estrategia con ella es seguir dándole confianza creando un ambiente donde se sienta segura de su hacer, que analice su práctica de manera individualizada respetando sus procesos.

Finalmente, en general; se tuvo en las sesiones espacios para reflexionar sobre nuestro hacer a partir del cuestionamiento, dentro de un ambiente de respeto a las opiniones.

### INTERPRETACION Y ANALISIS DE CUESTIONARIO APLICADO EN SESION DE CONSEJO TECNICO SECTORIZADO

Tabla 8

CUESTIONAMIENTO	SI	NO
1.- ¿El asesor domina el tema a abordar en la sesión?	87.5%	12.5%
2.- La organización de la sesión cuentan con: propósito desarrollo acorde al propósito sumario donde se recuperan y toman acuerdos	<b>100%</b> 100% 100% 100%	
3.- ¿Se crea en la sesión un ambiente de cordialidad y confianza?	100%	
4.- ¿En la sesión se ocupan de analizar el tema?	100%	
5.- ¿Se establecen un ambiente que facilite el trabajo de apoyo y ayuda mutua entre compañeros?	87.5%	12.5%
6.- ¿El asesor respeta tus procesos?	87.5%	12.5%
7.- ¿Se genera el trabajo en equipo?	100%	
8.- ¿Aún cuando exista el trabajo en equipo existen momentos de apoyo individual?	87.5%	12.5%
9.- ¿El cuestionamiento lleva a la reflexión?	100%	
10.- ¿El asesor recupera los comentarios de grupo para su análisis?	100%	

FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

En esta sesión acontecida en los diferentes planteles, se tuvo la oportunidad de detectar a la docente que en ocasiones no esta de acuerdo con las acciones que se realiza como grupo; es una docente con carácter difícil pero que en la práctica con

el grupo participa activamente. Aún cuando en ocasiones sus comentarios y actitudes son difíciles de comprender finalmente el grupo ha aprendido a tratar con ella ya que finalmente trabaja como parte del mismo.

Al platicar con ella a solas he tenido la oportunidad de escucharla como persona y manifiesta que se sabe testaruda en ocasiones siendo algunos de sus comentarios los siguientes: "es mi carácter", "quisiera trabajar en el nivel que me corresponde", "es que me quedo a veces con todos los niños y no se qué hacer, se pierde mi trabajo". Aquí comprendo lo que se dice: Los grupos no son homogéneos y hay que aceptar actitudes siempre que ello no detenga el proceso del grupo. Mi estrategia con ella fue seguir dándole confianza creando un ambiente donde se sienta segura de su hacer, así como apoyarla de maneras individualizada en el análisis de su práctica respetando sus procesos.

Finalmente, en general; se tuvo en las sesiones espacios para reflexionar sobre nuestro hacer a partir del cuestionamiento, dentro de un ambiente de respeto a las opiniones.

## 5TA. SESIÓN DE CONSEJO TÉCNICO SECTORIZADO

22 DE FEBRERO DE 2002

PROPÓSITO: Recuperar en colegiado la experiencia en relación a la planeación didáctica y su repercusión en la solución del problema pedagógico.

CONCEPTUAL	ACTITUDINAL	PROCEDIMENTAL
CONOCER SOBRE LA INVESTIGACIÓN-ACCIÓN	ACEPTAR LA OPINIÓN DE LOS OTROS RESPECTO A SU HACER.	DESARROLLAR HABILIDADES DE ANÁLISIS DE SU PRÁCTICA

- Compartir experiencia a partir de lo analizado en sesión anterior en lo que respecta a la planeación didáctica, recuperando en grupo por escrito, los logros y limitantes.
- Presentar bibliografía sobre investigación – acción y analizarla por pareja; presentarla al grupo. En plenaria de complementación aclarar dudas. Definir a partir de técnica “lluvia de ideas” como se aborda desde nuestra función en la práctica.
- Reconstruir entre todas una planeación didáctica manifestando el por qué o para qué de lo que se plantea.

### OBSERVACIONES Y RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS

El personal docente puso en marcha el diseño de planeación a partir de aquellos conocimientos que fue asimilando en sesión anterior. Comentan que se les ha dificultado la redacción pues saben cual es su intención pero al explicitarlo les cuesta trabajo recuperar todos los elementos en una idea coherente.

Otro aspecto que se les ha dificultado y está consciente el grupo; es la selección de contenidos de aprendizaje

En esta sesión no se requirió de mucho cuestionamiento pues fueron aportando - como colegiado - sus saberes y experiencia de manera comprometida e interesadas en el tema, en este momento de la sesión cubrí una postura de observadora y moderadora.

Algunas comentan que continúan recuperando elementos de la propuesta anterior pero indican que lo hacen para no perderse y por si desde su redacción de las actividades las Autoridades Educativas no entienden el propósito de la misma.

En este comentario si intervine cuestionando "¿para quién planean?" entonces las docentes comentaron que si llegaban las autoridades y no entendían las comenzaban a cuestionar y a pedirles que anotaran lo que ellas querían. "Nosotros entendemos que la planeación es para nosotras como una guía"... "nos permite prever a partir de detectar las necesidades de los niños, pero así no nos molestan". Ellas están conscientes de lo que pretenden con sus alumnos pero no tiene oportunidad de explicarlo a las autoridades. En este momento si intervine directamente pidiéndoles que defendiesen su hacer a partir de fundamentar lo que están haciendo, en ese momento una de las educadoras comentó "contigo no tenemos problemas porque sabes lo que hemos analizado y nos escuchas pero las autoridades son muy necias y no entienden ni quieren entender". En esta situación no hice mas comentario retomé la importancia de ir sintiendo seguridad sobre lo que hacemos a partir de realizar acciones asertivas, para ello abordamos lo que es la investigación- acción.

Se realizó la lectura en parejas sobre el tema y como la mayoría de las docentes a excepción de dos, son Licenciadas; fueron recuperando su saber teórico y experiencias. Coincidieron en decir que "desgraciadamente cuando se es estudiante recuperas todo como teoría pero ahora con la práctica entiendes la teoría mejor." "Pero ahora si estamos investigando nuestra práctica y recuperamos la teoría para mejorarla" dijo una de ellas. Las demás solo escucharon y asentaron con la cabeza. A partir de ello y usando la técnica de "lluvia de ideas" les pedí que ahora todas mencionamos como la hemos abordando en nuestra práctica: unas comentaron que a

partir del plan de acción docente, otras que por las observaciones y planeando, unas más dijeron que estudiando y creando estrategias. Finalmente coincidieron en decir que todo esto es investigación-acción y que todo esto tendía a resolver el problema pedagógico.

Al reconstruir la planeación didáctica se fueron abordando todas al mismo tiempo lo que le permitió a cada una autoevaluar su hacer y escuchar las sugerencias de sus compañeras. Todas desde sus distintas formas de redactar han recuperado elementos que les son relevantes quedando en el acuerdo de recuperar aquello que les sea significativo a ellas y si son demasiadas las presiones pedir asesoría a quien le realiza visita de supervisión escuchando su punto de vista como autoridad y retomar aquello que realmente le sea funcional.

Al evaluar la sesión consideré conveniente ahora que comprenden mejor la planeación y el para qué; analizar las observaciones y evaluación de los procesos del niño aunque esto fue concluido por mí ante la brevedad de tiempo en el cierre de sesión y ellas estuvieron de acuerdo.

#### INTERVENCIÓN DEL ASESOR

Nuevamente las actividades de la sesión giran en torno a los contenidos de aprendizaje, los cuales recuperan las necesidades detectadas en el docente.

El tipo de intervención como asesor se fue dando a partir de la participación de las docentes manejando una actitud de moderador, observador de los procesos y en ocasiones participando en plenarios para aclarar ciertos puntos o complementando con comentarios algunas dudas. No se deja de abordar al docente a partir del cuestionamiento, escuchar sus comentarios y tener la posibilidad –como parte del grupo- de emitir mis comentarios. El grado de participación del grupo es mayor. Cabe mencionar que en esta sesión tuve que dar el cierre básicamente sola ya que la brevedad de tiempo limitó la participación de los docentes, pero estuvieron de acuerdo con la sugerencia de abordar la observación y seguimiento en la próxima sesión.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE CUESTIONARIO APLICADO  
EN SESIÓN DE CONSEJO TÉCNICO SECTORIZADO

Tabla 9

CUESTIONAMIENTO	SI	NO
1.- ¿ El asesor domina el tema a abordar en la sesión?	100%	
2.- La organización de la sesión cuentan con:	<b>91.6%</b>	<b>8.3%</b>
propósito	100%	
desarrollo acorde al propósito	87.5%	12.5%
sumario donde se recuperan y toman acuerdos	87.5%	12.5%
3.- ¿Se crea en la sesión un ambiente de cordialidad y confianza?	100%	
4.- ¿En la sesión se ocupan de analizar el tema?	100%	
5.- ¿Se establecen un ambiente que facilite el trabajo de apoyo y ayuda mutua entre compañeros?	100%	
6.- ¿El asesor respeta tus procesos?	87.5%	12.5%
7.- ¿Se genera el trabajo en equipo?	100%	
8.- ¿Aún cuando exista el trabajo en equipo existen momentos de apoyo individual?	87.5%	12.5%
9.- ¿El cuestionamiento lleva a la reflexión?	100%	
10.- ¿El asesor recupera los comentarios de grupo para su análisis?	87.5%	12.5%

FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

En esta sesión que se tuvo la oportunidad de abordar la investigación acción, me di a la tarea de investigar en material bibliográfico aquella información que me permitiese contar con elementos para llevar a cabo la coordinación de la sesión. Ellas, por lo que se aprecia; lo observaron, ya que el 100% considera que se cuenta con un dominio de tema.

En esta sesión no se abordó totalmente el problema pedagógico recuperándose de manera un tanto breve y dando un cierre superficial ya que se dio mayor tiempo a escuchar a las docentes y a ayudarlas a valorar su labor. Esto fue apreciado por el 12.5% quien considera que no se abordó el propósito aunque en esta ocasión se debió a situaciones propias del momento siendo flexible ante lo manifestado por las docentes.

Con el propósito de dar continuidad a la planeación se concluyó en abordar en próxima sesión lo que es la evaluación pero realmente este acuerdo fue determinado por mí y no se explicitó los motivos de ello, aspecto que consideré estaba manifiesto ante la situación vivida pero no se explicitó tal como lo manifiesta el 12.5%.

En sí al recuperar los resultados de las encuestas aplicadas solo una de las docentes es la que no esta de acuerdo en algunos aspectos de la sesión debido a que ésta fue abordada dándole algunas variantes al propósito ante la situación manifiesta: visitas de autoridades a los planteles que afectó de manea significativa a los docentes, aprovechando la sesión y el momento para manifestarlo.

## 6ta.SESIÓN DE CONSEJO TÉCNICO SECTORIZADO

19 DE ABRIL DE 2002

PROPÓSITO: Compartir conocimientos y experiencias en lo que se refiere a la observación y la evaluación lo que nos permitirá diseñar estrategias para dar seguimiento y evaluar los procesos de aprendizaje del niño y niña preescolar.

CONCEPTUAL	ACTITUDINAL	PROCEDIMENTAL
RECUPERAR CONCEPTO DE EVALUACIÓN	ACEPTAR LA OPINIÓN DE LOS OTROS RESPECTO A EL MISMO.	SUSTENTAR SU EXPERIENCIA CON SABERES TEÓRICOS

- Técnica de observación en la que a partir de lo que han observado del otro puedan definir cómo es, posteriormente comentar las observaciones manifestando si están de acuerdo o en desacuerdo con la observación realizada y por qué.
- A partir de la experiencia vivida y recuperando nuestro saber teórico definir qué es la observación y la evaluación.
- Recuperar el documento de "Planeación Didáctica" en lo que respecta a evaluación y comentarlo en plenaria.
- Definir qué tendríamos que observar de la práctica y cómo esto nos permitirá evaluar.
- Diseñar o comentar algunas técnicas o actividades para evaluar.

### OBSERVACIONES Y RESULTADO DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS

Al ir anotando lo que les agrada o no de sus compañeras a partir de lo que han observado en este tiempo, se detectó que todas se dedicaron de inmediato a escribir y procuraron hacerlo sobre todas. Las observaciones giraron en torno a la personalidad de ellas. En esta actividad también me incorporé ya que necesitaba conocer su opinión respecto a mí como persona rescatando textualmente sus comentarios:

“Nos apoya mucho con los problemas pedagógicos, esta consciente y quiere su trabajo.”

“Me agrada la forma de apoyar a los demás.”

“Muy amable y agradable.”

“Nos apoya mucho para realizar mejor nuestro trabajo”

“Me agrada su carácter y su manera de brindar apoyo.”

“Continúa siendo responsable y amable con todas”

Esta recuperación se hizo con el propósito de manifestar la visión que a la fecha tienen las compañeras de mi labor como asesor técnico pedagógico y como persona. Esto es importante ya que es una manifestación de carácter cualitativo que se complementa con los resultados de las encuestas aplicadas.

En lo que respecta a las demás compañeras sus comentarios coincidieron con el tipo de personas que son y su participación en el grupo como colegiado, todas aceptaron de buen grado los comentarios ya que ninguno tendió a ofender.

Una de ellas manifestó de los comentarios “me han ayudado a creer nuevamente en mis capacidades” ya que comentarios de visitas del sector escolar a su plantel, la habían hecho sentir mal. Realmente su práctica es buena y responsable.

Durante la técnica de lluvia de ideas respecto a lo que como grupo concebimos como observación y evaluación las invité a recuperar la técnica anterior y a partir de ella se fueron definiendo -junto con su experiencia y saber- ideas guía de que recuperar en la observación y que al ser confrontadas con la teoría coincidieron o bien fueron complementando algunos puntos.

Al leer el documento de “Planeación Didáctica” en lo que respecta a evaluación retomamos la planeación de algunas docentes las cuales cabe mencionar se propusieron por sí mismas. Fuimos recuperando a partir del análisis aquellos aspectos que se consideraron al realizarlas.

Finalmente definimos qué tendríamos que observar de la práctica y cómo esto nos permitirá evaluar. (Procesos de los niños en relación a los contenidos de aprendizaje, aquellos procesos importantes no planeados y el tipo de intervención del docente) En este momento se recuperó el problema pedagógico y se comentó "si planteamos un propósito y este tiene que ver con el problema pedagógico tendríamos que evaluar si lo logramos o no y por tanto ir definiendo qué tendríamos que hacer para ir logrando su solución."

Al diseñar o comentar algunas técnicas o actividades para evaluar algunas comentaron sobre actividades planteadas en sesiones anteriores como "carreras de conocimiento", inventar adivinanzas con los conocimientos adquiridos, entre otras. A partir de esto diseñamos un tríptico de actividades para compartirlo con la zona escolar tomando el acuerdo de incrementarlo así como darle las variables de acuerdo a las características de los niños y la intención educativa.

#### INTERVENCIÓN DEL ASESOR

Se planea a partir de los contenidos y se realizan las modificaciones a la misma a partir del momento de intervenir en el proceso.

Se manejan técnicas para generar la participación y la reflexión

Se da apertura al comentario y a la participación voluntaria en un clima de respeto y tolerancia.

Se dan cierres entre actividades de manera más precisa así como de sesión concluyendo en trabajos concretos producto del análisis.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE CUESTIONARIO APLICADO  
EN SESIÓN DE CONSEJO TÉCNICO SECTORIZADO

Tabla 10

CUESTIONAMIENTO	SI	NO
1.- ¿ El asesor domina el tema a abordar en la sesión?	100%	
2.- La organización de la sesión cuentan con:	<b>100%</b>	
propósito	100%	
desarrollo acorde al propósito	100%	
sumario donde se recuperan y toman acuerdos	100%	
3.- ¿Se crea en la sesión un ambiente de cordialidad y confianza?	100%	
4.- ¿En la sesión se ocupan de analizar el tema?	100%	
5.- ¿Se establecen un ambiente que facilite el trabajo de apoyo y ayuda mutua entre compañeros?	100%	
6.- ¿El asesor respeta tus procesos?	87.5%	12.5%
7.- ¿Se genera el trabajo en equipo?	100%	
8.- ¿Aún cuando exista el trabajo en equipo existen momentos de apoyo individual?	87.5%	12.5%
9.- ¿El cuestionamiento lleva a la reflexión?	100%	
10.- ¿El asesor recupera los comentarios de grupo para su análisis?	100%	

FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

Las sesiones van siendo más completas y la participación de la gente más reflexiva y compleja al recuperar sus saberes teóricos para entender la realidad.

Se planea a partir de los contenidos y se realizan las modificaciones a la misma a partir del momento de intervenir en el proceso. Se manejan técnicas para generar la participación y la reflexión. Se da apertura al comentario y a la participación voluntaria en un clima de respeto y tolerancia. Se dan cierres entre actividades de manera más precisa así como de sesión concluyendo en trabajos concretos producto del análisis.

De la docente que no esta de acuerdo con la sesión en algún aspecto, finalmente en los comentarios sobre mi labor, no manifestó su malestar ante mis actitudes o tipo de participación con el grupo; sin embargo en la aplicación del cuestionario sigue manifestando que existen situaciones que no se generan.

## REUNIÓN TÉCNICO PEDAGÓGICA DE PLANTEL

26 DE ABRIL DE 2001

PROPÓSITO: Realizar en colegiado evaluación de nuestros procesos tanto de manera personal como grupal considerando el trabajo realizado en las sesiones de consejo técnico sectorizado.

CONCEPTUAL	ACTITUDINAL	PROCEDIMENTAL
DEFINIR QUÉ ES Y PARA QUÉ SIRVE LA EVALUACIÓN	ACEPTAR LA OPINIÓN DE LOS OTROS RESPECTO A EL MISMO	AUTOEVALUARSE PERMANENTEMENTE

- Recuperar la "Técnica de saberes" aplicada en la primera sesión de Consejo Técnico y anotar a partir de esta qué aprendimos en lo conceptual, actitudinal y procedimental.
- Definir como Planteles y como personas qué esperamos a futuro.

Cabe mencionar que en esta ocasión esta Reunión técnica se realizó de manera conjunta con todos los planteles ya que el tipo de actividad requería de reunirnos como grupo.

### DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

Al presentarles las láminas comenzaron a hacer comentarios como "Qué rápido se fue el tiempo y ya vamos a evaluar", "ve nada más lo que puse" otra más comentó "¿te acuerdas como nos enojamos?"

Al recuperar sus saberes actuales la cantidad de comentarios y la calidad de las reflexiones fueron importantes pues desde la seguridad con la que escribieron y la prontitud con la que lo hicieron en comparación a la sesión primera fue de observarse.

En lo conceptual anotaron con mayor frecuencia lo siguiente:

“El haber definido la misión nos permitió concretizar lo que es nuestra función dentro del plantel.”

“Los ámbitos son una manera de “estudiar” de manera más específica nuestro entorno y entenderlo.”

“Todavía no podemos redactar totalmente la información que recibimos de las fuentes que consultamos pero lo hacemos....es algo muy complejo pero importante.”

“El detectar las necesidades de aprendizaje nos llevó a realizar nuestra labor sobre necesidades reales de nuestros niños”

“Me di cuenta que el no haber detectado las necesidades me llevó a planear basada en el tema y no a partir las necesidades de los niños.”

“Es más complejo planear pero la práctica hace al maestro... ya no tengo miedo.”

#### PROCEDIMENTAL

“Mi plan de acción docente ahora está más maltratado porque ahora si lo uso.”

“Ahora observo con más detenimiento los procesos de los niños”

“He aprendido a escuchar a los niños”

“Lo que aprendí aquí lo he aplicado en la Primaria y mis compañeros me piden ayuda. Gracias.”

#### ACTITUDINAL

“Nos hemos integrado como grupo...somos un equipo.”

“Nos respetamos....acepto lo que me digan pues es para mejorar.”

“Gracias por el apoyo brindado.”

Uno de los comentarios finales de una de las compañeras fue el siguiente: “sabemos que nos falta mucho pero esta fue nuestra primera experiencia con los documentos y como equipo con algunos de los compañeros, creo que fue importante y significativo”.

Esto dio pie a la actividad siguiente en el que mencionamos -a partir de aplicar la Técnica denominada “lluvia de ideas”- lo que esperábamos a futuro.

Básicamente se concretiza en el hecho de buscar ser mejores no para otros (Autoridades) sino para sí mismas y obviamente para apoyar a los niños.

Esta experiencia les ayudará a rediseñar su proyecto Escolar pues saben que le tienen que dar continuidad. "Ahora si ya no hay pretexto" comentó finalmente una de ellas.

TABLA 11

INSTRUMENTO	DOCENTE	MENCIONA MISIÓN INICIAL		EXPLICITA MISIÓN FINAL		MENCIONA ÁMBITOS DEL DIAGNOSTICO INICIAL		RECUPERA ÁMBITOS EN EL DIAGNOSTICO FINAL		MENCIONA FUENTES DE INFORMACIÓN INICIAL		RECUPERA FUENTES DE INFORMACIÓN FINAL	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
PROYECTO ESCOLAR	A	X		X		X		X		X		X	
	C		X	X		X			X	X			X
	B	X		X		X		X		X		X	
	N	X		X			X	X			X		X
	L		X	X			X	X			X	X	
	J		X	X			X	X			X	X	
	V		X	X			X	X			X		X
	M		X	X				X		X	X	X	
	TOTAL	<b>37</b>	63	<b>100</b>	--	<b>37</b>	63	<b>75</b>	25	<b>37</b>	63	<b>63</b>	37

INSTRUMENTO METODOLÓGICO	DOCENTE	MENCIONA ÁMBITOS DEL DIAGNOSTICO INICIAL		EXPLICITA ÁMBITOS DEL DIAGNOSTICO FINAL		MENCIONA FUENTES DE INFORMACIÓN INICIAL		RECUPERA FUENTES DE INFORMACIÓN FINAL		DEFINE LAS NECES. DE APZJE. INICIAL		RECUPERA NECES. DE APZJE. FINAL	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
PLAN DE ACCIÓN DOCENTE	A	X		X		X		X		X		X	
	C		X		X		X		X		X	X	
	B		X	X		X		X		X		X	
	N		X	X			X		X				X
	L		X	X			X	X			X	X	
	J		X	X				X	X			X	X
	V		X	X				X		X		X	X
	M		X		X			X	X			X	X
	TOTAL	<b>12</b>	88	<b>75</b>	25	<b>25</b>	75	<b>67</b>	38	<b>37</b>	63	<b>88</b>	12

FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

TABLA 12

INSTRUM. METODOL.	DOCENTE	MENCIONA ELEMENTOS DE LA PLANEACION GENERAL INICIAL		RECUPERA ELEMENTOS EN LA PLANEACION GENERAL FINAL		MENCIONA CONGRUENCIA ENTRE DOCUMENTOS TÉCNICOS INICIAL		MENCIONA CONGRUENCIA EXISTENTE ENTRE DOCUMENTOS TÉCNICOS FINAL		DEFINE QUE LOS CONTENIDOS PROVIENEN DE LAS NECESIDADES DE APZJE.		CONTENIDOS MANIFIESTOS PROVIENEN DE LAS NECESIDADES DE APZJE	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
PLA NEA CION	A	X		X		X		X		X		X	
	C		X	X		X		X			X	X	
	B	X		X		X		X			X	X	
	N	X		X			X		X		X		X
	L		X	X			X	X			X	X	
DI DAC TI CA	J		X		X		X		X		X	X	
	V		X	X			X	X			X	X	
	M		X	X			X	X			X	X	
	TOTAL	<b>37</b>	63	<b>88</b>	12	<b>37</b>	63	<b>75</b>	25	<b>12</b>	88	<b>88</b>	12

FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

En estas tablas se recupera los saberes teóricos de las docentes pero es importante el recuperar los comentarios abordados y que fueron recuperados de los docentes en el momento de evaluar el desarrollo de las sesiones – mencionado en párrafos anteriores - y que dan cuenta de aquellas habilidades y actitudes que fueron desarrollando de manera conjunta con el plano teórico.

#### INTERVENCIÓN DEL ASESOR

En esta al igual que en las últimas sesiones mi intervención fue más de observadora tomando la palabra como un miembro más del grupo. Entre ellas hubo tal respeto que se cedían la palabra y se escuchaban sin requerir mucho de mi participación.

Un comentario importante para mi fue el hecho por la docente que trabaja en primaria pues en ella existía mucha renuencia para el trabajo y en la medida que se fueron dando las sesiones se abrió a el grupo. El hecho de tener la posibilidad de aplicar lo que aquí recuperaba en el grupo de docentes de la Escuela Primaria en

turno vespertino y ser una ayuda para su Director le permitió valorar lo que hicimos, le dio significado a su saber.

## **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DURANTE LAS SESIONES DE CONSEJO TÉCNICO SECTORIZADO Y REUNIONES TÉCNICO PEDAGÓGICAS**

En estos dos espacios de trabajo colegiado se manifestó una diversidad de formas de intervención como asesor de acuerdo a las situaciones o temas que se abordaron tales como:

- Organizadora.- Esto al considerar los contenidos adecuados a abordar para el desarrollo de la sesión.
- Expositora.- Al presentar un tema nuevo ante los docentes.
- Guía.- Apoyar a partir de generar la reflexión y el análisis en el docente, favoreciendo los procesos de construcción del conocimiento.
- Coordinadora.- Fomentando el trabajo en equipo y la participación activa de los involucrados.
- Moderadora.- Durante el desarrollo de plenarias o en aquellas situaciones en la que se genera la confrontación de ideas.
- Observadora.- De los procesos de reflexión del grupo durante las sesiones.

En lo que respecta a la visión del asesorado sobre el tipo de intervención del asesor en las sesiones, se puede observar los resultados en la siguiente tabla No. 13 en la que se presentan los resultados cuantitativos a partir de la aplicación del cuestionario a docentes.

CUADRO DE APRECIACIÓN DE LA LABOR DEL ASESOR

## A PARTIR DE LA VISIÓN DEL ASESORADO

Tabla 13

PREG/FECHA	26 OCT.		21 AL 23 DE NOV		30 NOV.		25 ENE		11 AL 14 FEB.		22 FEB.		19 ABRL		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
C	1	75	25	75	25	100		100		87.5	12.5	100		100	
	2	62.5	37.5	95.8	4.1	100		83.3	16.6	100		91.6%	8.3%	100	
	3	62.5	37.5	87.5	12.5	100		100		100		100		100	
A	4	37.5	62.5	75	25	87.5	12.5	75	25	100		100		100	
	5	50	50	87.5	12.5	87.5	12.5	100		87.5	12.5	100		100	
	6	62.5	37.5	75	25	75	25	87.5	12.5	87.5	12.5	87.5	12.5	87.5	12.5
P	7	62.5	37.5	87.5	12.5	87.5	12.5	100		100		100		100	
	8	62.5	37.5	50	50	75	25	62.5	37.5	87.5	12.5	87.5	12.5	87.5	12.5
	9	50	50	62.5	37.5	100		87.5	12.5	100		100		100	
	10	50	50	75	25	87.5	12.5	87.5	12.5	100		87.5	12.5	100	

FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

NOTA: Las siglas manejadas corresponden a los saberes manifiestos del asesor durante el desarrollo de su práctica en las diferentes sesiones y que fueron visualizados por el asesorado.

C: conceptual      A: actitudinal      P: procedimental

## INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS CUESTIONARIOS APLICADOS PARA EL SEGUIMIENTO DE LA LABOR DEL ASESOR

Para llevar a cabo la interpretación y análisis se recuperó básicamente las respuestas "no" en cada una de las preguntas de cada uno de las sesiones para posteriormente hacer un análisis comparativo en cuanto al número de frecuencias. (tabla 14)

Tabla 14

	PREG/FECHA	26 OCT.	21 AL 23 DE NOV	30 NOV.	25 ENE	11 AL 14 FEB.	22 FEB.	19 ABRIL
Concepc-tual	1	25	25			12.5		
	2	37.5	4.1		16.6		8.3	
	3	37.5	12.5					
Actitudinal	4	62.5	25	12.5	25			
	5	50	12.5	12.5		12.5		
	6	37.5	25	25	12.5	12.5	12.5	12.5
Procedimental	7	37.5	12.5	12.5				
	8	37.5	50	25	37.5	12.5	12.5	12.5
	9	50	37.5		12.5			
	10	50	25	12.5	12.5		12.5	

FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

En la tabla 15 se presentan los resultados anteriormente mencionados pero agrupados en competencias y a partir de las sesiones de Consejo Técnico, detectando como los docentes poco a poco fueron dejando de apreciar deficiencias en la labor del asesor.

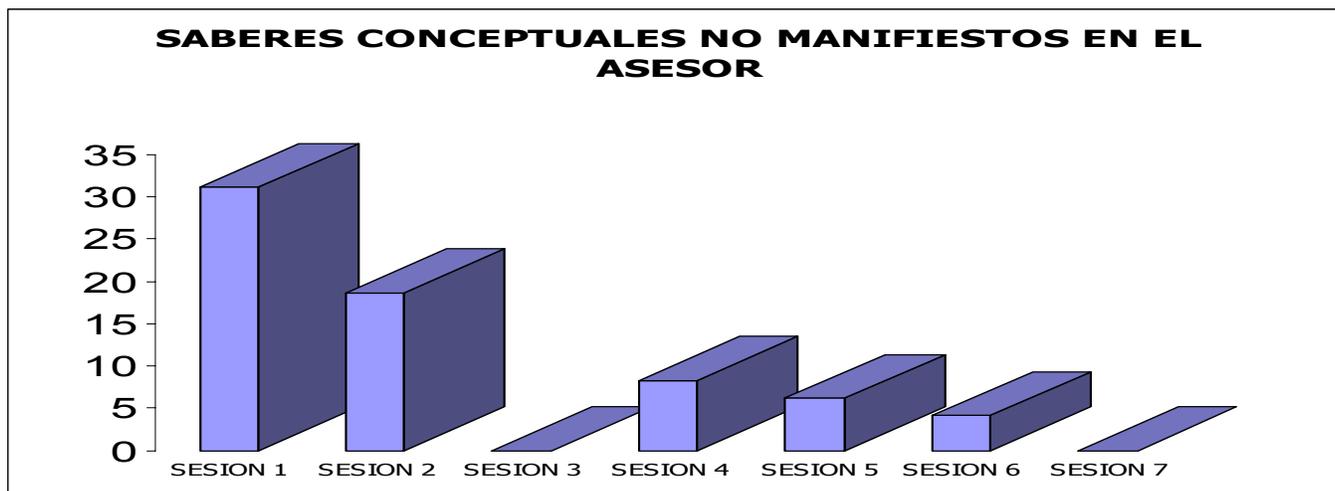
Tabla 15

SABER/SESIÓN	1	2	3	4	5	6	7
CONCEPTUAL	31.2	14.5	---	8.3	6.2	4.1	---
ACTITUDINAL	46.8	18.7	12.5	9.3	6.2	3.1	3.1
PROCEDIMENTAL	43.7	31.2	12.5	16.6	3.1	6.2	3.1

FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

CONCEPTUAL

Gráfico 1



FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

Como puede apreciarse (gráfico no.1) en lo que se refiere a los saberes conceptuales existieron sesiones en las que los docentes apreciaron que el asesor tenía dominio del tema, sin embargo en cinco de las seis sesiones frecuentemente observan que no lo tiene, esto varía de acuerdo al tipo de información que se abordó en el desarrollo de las mismas. En ocasiones al cuestionarlas con el propósito de que reflexionasen sobre su hacer y recuperasen la teoría comentaban "lo que pasa es que tu tampoco sabes". Ciertamente es que este tema de Proyecto Escolar e Instrumentos metodológicos del Docente fue nuevo para los asesores y fuimos a la par de los equipos colegiados de plantel construyendo nuestro saber, aunque también cabe mencionar que en este sentido el compromiso de organizar y coordinar las sesiones me llevó a recuperar la información además de consultar más bibliografía referente a el tema para apoyar las mismas.

En lo que respecta a los propósitos de cada sesión estos en algunas de las ocasiones fueron modificados de acuerdo a las necesidades presentes en ese momento por las docentes. En un principio tanto a ellas como a mí nos angustiaba pues pensábamos que no podríamos exponer resultados por no haberlo abordado, al

ir recuperando los momentos de cierre de sesión con conclusiones y comentarios - basados en una visión retrospectiva y reflexiva- concluimos que realmente se habían retomado necesidades que repercutían en la práctica y que finalmente los propósitos no son rígidos y son factibles de ser modificados de acuerdo a los requerimientos. Lo importante es el trabajar en colegiado en la búsqueda de respuesta a necesidades presentes en la práctica docente. Todo esto se fue comprendiendo en los momentos de cierre de sesión.

## ACTITUDINAL

En lo que respecta a mis actitudes como asesor poco a poco vieron conformarse un ambiente de cordialidad (gráfico no. 2) lo que fue dando confianza a las docentes para expresar sus conocimientos y experiencias, aunque en un inicio al recuperar esos comentarios como medio para evaluar sus actos consideraban que se usaban para atacar o desmeritar su labor. El ser más tolerante y el escuchar verdaderamente sus opiniones y recuperarlas con algún comentario les fue dando la confianza para expresarse, en una sesión una de ellas manifestó "contigo no tenemos problema porque sabes lo que hemos analizado y nos escuchas, pero las autoridades son muy necias y no entienden ni quieren entender"

Los siguientes comentarios últimos de las docentes son muy importantes para mí y los recupero pues dan una visión de los logros alcanzados dentro de mi función y que me comprometen a ser mejor cada día.

"Nos apoya mucho con los problemas pedagógicos, esta consciente y quiere su trabajo."

"Me agrada la forma de apoyar a los demás."

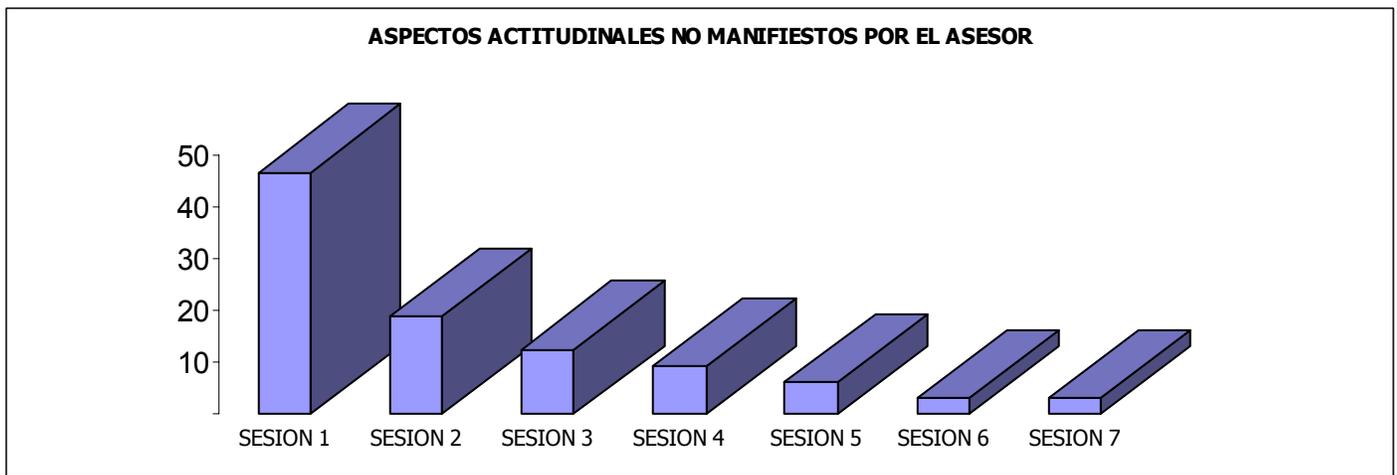
"Muy amable y agradable."

"Nos apoya mucho para realizar mejor nuestro trabajo"

“Me agrada su carácter y su manera de brindar apoyo.”

“Continúa siendo responsable y amable con todas”

Grafico 2

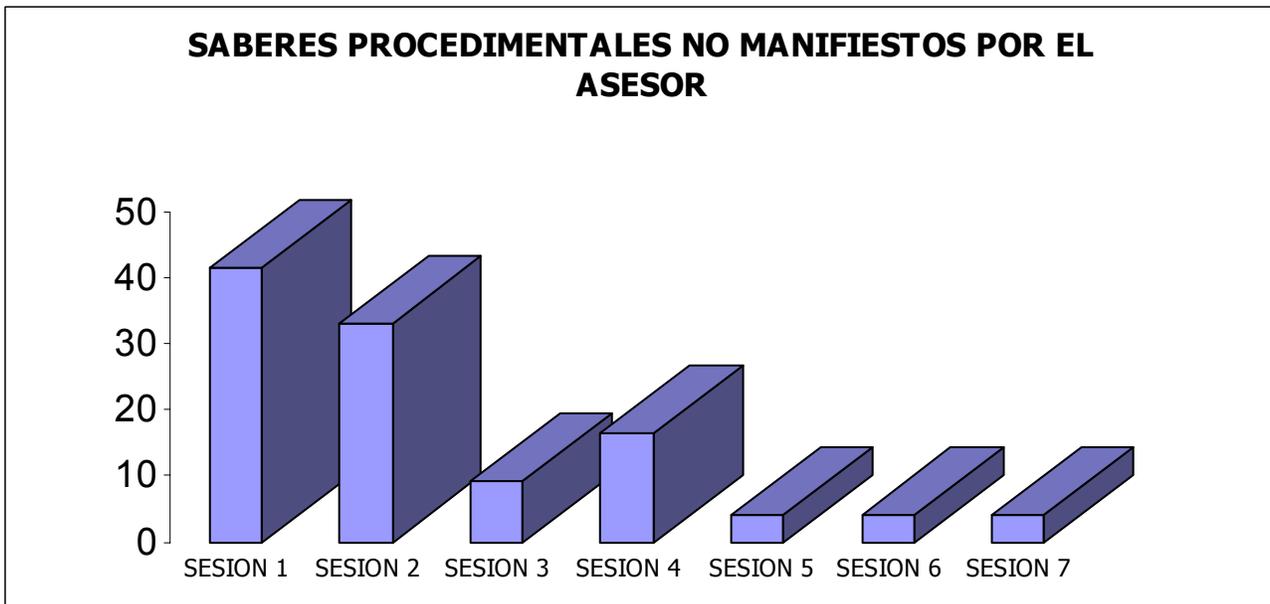


FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

### PROCEDIMENTAL

Los resultados alcanzados en esta competencia se aprecian en el gráfico No. 3

Gráfico 3



FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

Se manejaron técnicas como la de "lluvia de ideas" en las que tuvieron la libertad de expresarse con relación al tema respetando sus comentarios, esa apertura dio oportunidad para que fuesen aceptando opiniones no solo de mi parte como asesor sino de sus mismos compañeros sobre su hacer conscientes de que se hacía para mejorar la labor educativa.

En un inicio se trató de manejar el cuestionamiento como medio para generar en el docente la reflexión y el análisis pero la carencia en la habilidad de su manejo no llevaba más que a respuestas concreta a preguntas cerradas. Por tanto la opinión de las docentes en cuanto a la posibilidad de generar la reflexión a partir del cuestionamiento es que esto no se daba y que sus comentarios no eran tomados en cuenta para su análisis. Siendo sus comentarios como el siguiente "ya no nos hagas más preguntas y dinos qué es"

Progresivamente se fueron incluyendo a los cuestionamientos el manejo de analogías y técnicas que dinamizaran a los grupos y favorecieran la reflexión y el análisis, tal es el caso en la que se manejó el tema de estrategias haciendo una analogía con el juego de ajedrez.

Dentro de las técnicas se abordó la realización conjunta de mapa conceptual en la que pusieron en juego su saber teórico confrontándolo con su práctica.

La aplicación de estas habilidades generó que las carencias en mi tipo de intervención fuesen minimizando.

## COMPARATIVO ENTRE EL INICIO Y FINAL DE LAS SESIONES

Para la recuperación de la siguiente información se aplicó el mismo cuestionario antes de iniciar las sesiones de Consejo Técnico y posteriormente en la última reunión que se tuvo, lo que permitió recuperar lo que se opinaba por parte del

asesorado en una etapa inicial y como concluye a partir del esfuerzo y compromiso de los involucrados a lo largo de este proceso (Tablas 16 y 17)

### PANORAMA INICIAL

Tabla 16

CUESTIONAMIENTOS	SIEMPRE	OCASIONAL MENTE	NUNCA
1.- ¿SE PROPICIARON OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN EN EL CURSO?	25%	62.5%	12.5%
2.-¿ LAS TÉCNICAS Y ACTIVIDADES APLICADAS TE DIERON LA POSIBILIDAD DE CONSTRUIR TUS PROPIOS APRENDIZAJES?	12.5%	75%	12.5%
3.-¿ EL CURSO TALLER TE PERMITIÓ DISEÑAR ESTRATEGIAS PARA MEJORAR TU PRACTICA DOCENTE?	12.5%	62.5%	25%
4.- ¿EL ASESOR DEMOSTRÓ DOMINIO DE CONOCIMIENTO DE LOS CONTENIDOS Y LOS TRANSMITIÓ ADECUADAMENTE?	75%	25%	0%
5.- ¿SE USARON TÉCNICAS QUE FOMENTARON LA PARTICIPACIÓN DE LOS ASISTENTES?	75%	12.5%	12.5%

FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

### PANORAMA FINAL

Tabla 17

CUESTIONAMIENTOS	SIEMPRE	OCASIONAL MENTE	NUNCA
1.- ¿SE PROPICIARON OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN EN EL CURSO?	100%		
2.- ¿LAS TÉCNICAS Y ACTIVIDADES APLICADAS TE DIERON LA POSIBILIDAD DE CONSTRUIR TUS PROPIOS APRENDIZAJES?	87.5%	12.5%	
3.- ¿EL TRABAJO EN LAS SESIONES TE PERMITIÓ DISEÑAR ESTRATEGIAS PARA MEJORAR TU PRACTICA DOCENTE?	87.5%	12.5%	
4.- ¿EL ASESOR DEMOSTRÓ DOMINIO DE CONOCIMIENTO DE LOS CONTENIDOS Y LOS TRANSMITIÓ ADECUADAMENTE?	87.5%	12.5%	
5.- ¿SE USARON TÉCNICAS QUE FOMENTARON LA PARTICIPACIÓN DE LOS ASISTENTES?	100%		

FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

A continuación se presenta un concentrado de datos que emana de la información anterior (Tabla18) a partir de las competencias que como asesor no fueron observadas por el asesorado en ocasiones o nunca, esto tanto en la etapa inicial como final.

CONCENTRADO COMPARATIVO DE REQUERIMIENTOS DE COMPETENCIAS EN EL ASESOR

TABLA 18

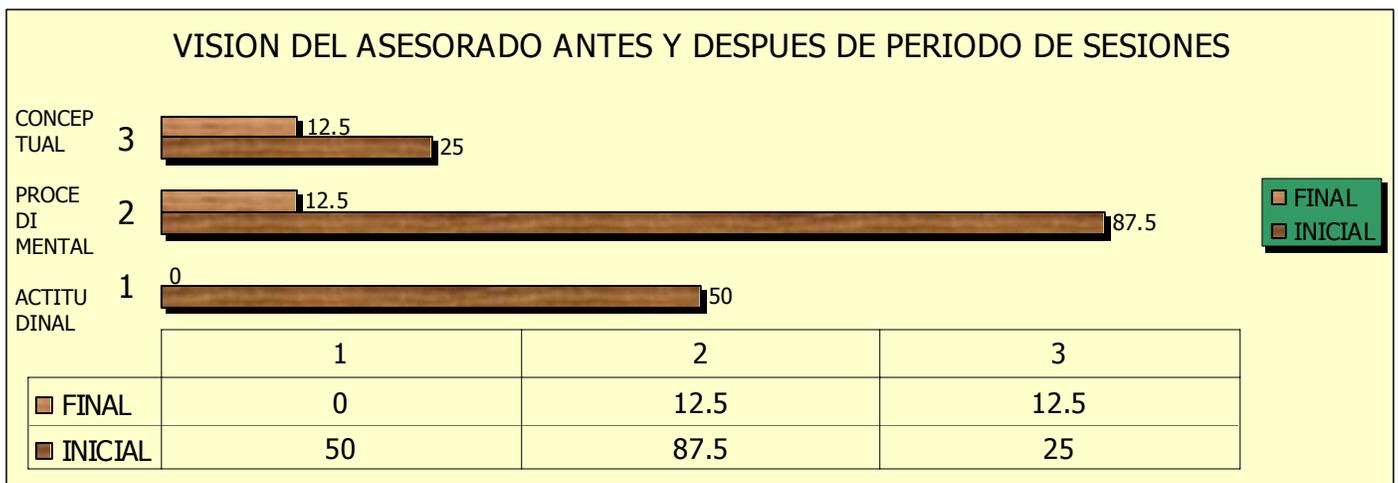
PREGUNTAS	COMPETENCIA	INICIAL	FINAL
1 Y 5	ACTITUDINAL	50%	---
2 Y 3	PROCEDIMENTAL	87.5%	12.5%
4	CONCEPTUAL	25%	12.5%

FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

NOTA: PARA DETERMINAR LOS REQUERIMIENTOS SE RECUPERARON LAS RESPUESTAS EN CUANTO A RESPUESTAS: "OCASIONALMENTE" Y " NUNCA"

Con el propósito de visualizar en mayor medida la información anterior, se presenta el siguiente gráfico No. 4 donde se recupera los datos emanados de las tablas anteriores en lo que respecta a la visión que el asesorado tuvo antes y después de las sesiones de Consejo Técnico Sectorizado así como de Reuniones Técnico Pedagógicas..

Gráfico 4



FUENTE: DATOS OBTENIDOS POR LA AUTORA

Haciendo una interpretación de lo abordado en el gráfico anterior se recupera lo siguiente: la visión que el docente asesorado tenía en un inicio con respecto a las competencias del asesor, a partir de contestar un cuestionario y sustentados en experiencias anteriores en las que participaron en algún tipo de sesión de apoyo donde participé coordinando; fueron en un principio de grandes requerimientos que había que subsanar. Para comparar resultados, nuevamente se aplica el mismo cuestionario posterior a la aplicación de alternativas de innovación -en el tipo de intervención del Asesor al término de las sesiones.

La mayor fortaleza del asesor terminó siendo las que competen al plano de actitudes ya que descubrieron en el asesor un apoyo y guía en sus procesos de aprendizaje.

Enseguida se recupera el desarrollo de habilidades que progresivamente fue mejorando haciendo uso de técnicas y de habilidades tendientes a generar el análisis y la reflexión.

Finalmente donde se encuentran algunos requerimientos es en el plano conceptual en las que el asesor debe comprometerse en mayor medida, aunque si recuperamos datos tanto en las evaluaciones finales de las sesiones como en esta evaluación final la visión de una de las docentes es la que considera que se requiere de mayor compromiso y labor del asesor.

## **CAPITULO VI**

### **PROPUESTA DE INNOVACIÓN**

La función de asesoría es una tarea compleja que requiere además de contar con saberes teóricos y metodológicos, de una serie de habilidades y actitudes que permitan desempeñar la labor de manera asertiva. Para ello no basta con consultar material bibliográfico y apropiarse de conocimientos. Es necesario realizar una verdadera autoevaluación de lo que se ha desempeñado dentro de la función cuestionándose sobre ¿cuáles son los saberes teóricos que requiero y que me permitan en este momento apoyar los procesos de construcción de conocimiento de los docentes? , ¿El apoyo que brindo es el adecuado para generar el análisis y la reflexión en el otro sobre su hacer?, ¿mis actitudes promueven o inhiben los deseos de superación y realización profesional de los asesorados? Estas y otras preguntas debiesen permear la práctica del asesor que le permitiese definir cuáles son las competencias que se tienen y cuáles se requieren desarrollar.

Para ello se propone mantener un contacto directo con el asesorado durante la etapa de evaluación de las sesiones pues no basta con la visión del asesor sino que además es necesario el considerar la opinión de quien verdaderamente puede dar cuenta de nuestra labor; el asesorado.

- ❖ Durante la sesión de apoyo manejar Diario de Grupo en el cual los docentes asesorados manifiesten de manera cualitativa la calidad en el tipo de intervención del asesor considerando el manejo de competencias en lo conceptual, actitudinal y procedimental. De ser conveniente también se puede recuperar los procesos como grupo.

- ❖ El manejo de cuestionario sobre el desempeño del asesor posterior a la sesión, permite contar con información cuantitativa y cualitativa que permita precisar aquellas competencias que requieren ser mejoradas.
- ❖ Nombrar en las sesiones de trabajo colegiado a un relator al cual se le precise previamente los puntos a recuperar, como en este caso las formas en que se da la intervención del asesor y qué efectos tiene en el asesorado.

La información arrojada a partir del manejo de los instrumentos de recolección antes mencionados, permitirá realizar una triangulación de datos que permita contar con una información válida y confiable.

Pero esto es sólo una parte del proceso educativo, no se concluye definiendo las necesidades del asesor para participar de manera propositiva en el proceso de enseñanza, también es imprescindible el reconocer al otro, en este caso el asesorado; como elemento principal por ser el responsable directo del proceso de aprendizaje.

El definir las características del adulto recuperando elementos de la Pedagogía Diferencial y específicamente lo que algunos investigadores denominan Andragogía; permitió reconocer al docente como persona con Intereses y necesidades no sólo referentes al plano teórico sino considerando esas habilidades y actitudes que requiere desarrollar durante el proceso de apropiación de conocimientos y que finalmente influye en el mejor desempeño de su labor.

“El cuadro de apreciación de las características del adulto” es un instrumento válido en la medida que se realicen con verdadero compromiso y responsabilidad las siguientes acciones:

- ❖ Revisión de Documentos Técnico Pedagógicos del Docente tales como Plan Anual de Acción Docente y Planeación Didáctica.

- ❖ Realización de visitas de coevaluación durante el desarrollo de la práctica educativa.
- ❖ Manejo permanente de "Notas de Campo" como instrumento que brinde una permanente información sobre el hacer del docente.
- ❖ Elaboración y aplicación de cuestionarios o bien la realización de entrevistas para recuperar información sobre aquellos temas que no pudieron ser recuperados en la revisión de documentos u observaciones antes mencionados.

El reconocer esas fortalezas y debilidades y contextualizarlas en el plano laboral -que es lo que básicamente nos compete-, permitió una articulación en la planeación de las sesiones de apoyo considerando sus necesidades y los requerimientos institucionales referentes a la actualización del docente, logrando mediar ambas demandas con el propósito de satisfacerlas.

Sustentando la labor del asesor en el enfoque constructivista que permita entender que el propósito de la misma es la de apoyar, guiar y promover los procesos de aprendizaje, se retoma en el momento de definir la "intención educativa" la propuesta de Cesar Coll en lo que respecta a el diseño de la planeación de las sesiones de apoyo, a partir de definir aquellos contenidos además de los teóricos que permitan al asesorado desarrollar de manera integral todas sus capacidades. Esto es considerar contenidos actitudinales y procedimentales además de los conceptuales que den un significado al aprendizaje. No se trata de atomizar lo que obviamente se encuentra interrelacionado sino que a partir de esta propuesta se trata de reconocer que el aprendizaje no solo es de conocimientos teóricos y que el recuperar otros saberes dará razón de ser al conocimiento construido o por construir. Esta integración de contenidos tendrá mayor justificación en la medida que los contenidos hagan referencia a un mismo objeto de estudio.

- ❖ Primeramente se define el objetivo institucional e inmediatamente se recuperan las necesidades del docente diagnosticadas en la evaluación inicial recuperándolas en los contenidos de aprendizaje.

#### TEMA:

Acorde a lo establecido tanto por la parte Institucional como por las necesidades de grupo en el aspecto teórico

#### PROPOSITO:

Referente a la intención general que se tiene para el desarrollo de la sesión y que recupera específicamente pretensiones institucionales articulándolo con los requerimientos del docente.

#### CONTENIDOS:

Son los saberes que se pretende vaya aprehendiendo el asesorado a partir de abordar contenidos que le den significado a los conocimientos propuestos en el propósito .Definen el tipo de intervención del asesor.

#### DESARROLLO DE LA SESION:

Se presentan de manera organizada las actividades a desarrollar y que son diseñadas a partir de los contenidos a abordar durante la sesión

#### EVALUACION:

Acciones en las cuales los docentes hacen manifiesto su proceso de formación y en este caso la visión que tienen del tipo de intervención del asesor.

Es a partir de concretizar las intenciones educativas que el tipo de intervención del asesor tiene sentido y razón de ser ya que el organizar acciones con un propósito definido, determina una diversidad de formas de intervención como asesor de acuerdo a las situaciones, momentos del proceso o temas que se aborden reconociendo las siguientes como:

- ❖ Organizadora.- Esto al considerar los contenidos adecuados a abordar para el desarrollo de la sesión.
- ❖ Expositora.- Al presentar un tema nuevo ante los docentes.
- ❖ Guía.- Apoyar a partir de generar la reflexión y el análisis en el docente, favoreciendo los procesos de construcción del conocimiento.
- ❖ Coordinadora.- Favoreciendo el trabajo en equipo y la participación activa de los involucrados.
- ❖ Moderadora.- Durante el desarrollo de plenarias o en aquellas situaciones en la que se genera la confrontación de ideas.
- ❖ Observadora.- De los procesos de reflexión de los docentes durante las sesiones.

De igual forma esto permite decidir de manera crítica y reflexiva qué técnicas aplicar, qué estrategias de enseñanza aplicar, tales como:

- ❖ Manejo de mapas conceptuales
- ❖ Analogías
- ❖ Preguntas intercaladas o cuestionamiento
- ❖ Manejo de técnicas que dinamicen los procesos del grupo

Es importante el considerar que no es desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes que como asesor desee, sino que a partir de reconocer las necesidades del otro contribuya a desarrollar en mayor medida aquellas que me permitan ser un verdadero apoyo al otro en ese proceso de construcción de saberes en todas sus manifestaciones.

## BIBLIOGRAFÍA

### *BIBLIOGRAFÍA BÁSICA*

ARGUELLES, Antonio. *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*, Ed. Limusa, México 1996, 319p

AYALA, A. y Francisco G. *La función del profesor como asesor*, Ed. Trillas 2da. ed., México, 125p.

BARRIGA A., Frida y Gerardo Hernandez Rojas, *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*, Ed. Mc Graw Hill, México 1999, 232p.

ENCICLOPEDIA GENERAL DE LA EDUCACION, *La profesión docente*, Ed. Océano, Vol. 1, Barcelona España 1999, 528p.

ENCICLOPEDIA TÉCNICA DE LA EDUCACIÓN, vol. VI *Educación preescolar, permanente y de adultos*, Ed. Santillana, México 1983, 425p.

FERNANDEZ y SARRONA, *Aspectos diferenciales de la educación*, Ed. CEAC.S.A., España 1977 236p.

O'CONNOR, Josep y John Seymour, *PNL para formadores*, Ed. Urano, Barcelona España, 1996, 383p.

S.E.P. *Escuela y familia una relación por construir a través de la escuela para padres*. México, 2000, 137p.

S.E.P. *La práctica del asesor técnico pedagógico, ante la transformación de su quehacer*, México, 2000, 163p

U.P.N. *Proyecto de innovación* 6to. Semestre. Antología Básica. Plan 94, 250p.

### *BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA*

AUSUBEL , David et.al. *Psicología educativa: un punto de vista cognitivo*, Ed.Trillas, 2da ed. México 1985, 623p

COLL, Cesar, *Psicología y curriculum*, Ed. Paidós, México 1997, 174p.

DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, Ed. Santillana, México 1995  
1431p.

GONZALEZ CAPETILLO, Olga y Manuel Flores F. *El trabajo docente*, Ed. Trillas, México 1998, 131p.

MORAN OVIEDO, Porfirio, *La docencia como actividad profesional*, Ed. Gernika, 4ª. Ed., México 1999, 189p.

MUNGUÍA Z. Irma y José M. Salcedo A., *Manual de técnicas de investigación documental del curso de redacción e investigación documental*, SEAD , 1982, 231p.

VIGOTSKY LURIA, Leontiev. *Psicología y pedagogía*, ED. Akal, España 1986,  
314p.

# ANEXOS

## **ANEXO 1**

### **CUESTIONARIO**

Con el propósito de conocer tu experiencia al participar en diversos cursos y/o taller con el mismo Asesor; se requiere de tu apoyo contestando las siguientes preguntas.

Los resultados de la misma permitirán redefinir y mejorar la calidad de las asesorías. Gracias por tu participación.

1.- ¿SE PROPICIARON OPORTUNIDADES DE PARTICIPACION EN EL CURSO?

SIEMPRE ( )      OCASIONALMENTE ( )      NUNCA ( )

2.- ¿LAS TECNICAS Y ACTIVIDADES APLICADAS TE DIERON LA POSIBILIDAD DE CONSTRUIR TUS PROPIOS APRENDIZAJES?

SIEMPRE ( )      OCASIONALMENTE ( )      NUNCA ( )

3.-i EL CURSO TALLER TE PERMITIO DISEÑAR ESTRATEGIAS PARA MEJORAR TU PRACTICA DOCENTE?

SIEMPRE ( )      OCASIONALMENTE ( )      NUNCA ( )

4.- ¿EL ASESOR DEMOSTRO DOMINIO DE CONOCIMIENTO DE LOS CONTENIDOS Y LOS TRANSMITIO ADECUADAMENTE?

SIEMPRE ( )      OCASIONALMENTE ( )      NUNCA ( )

5.- ¿SE USARON TECNICAS QUE FOMENTARON LA PARTICIPACION DE LOS ASISTENTES?

SIEMPRE ( )      OCASIONALMENTE ( )      NUNCA

## ANEXO 2

### DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD

LAS DIMENSIONES Y ASPECTOS SEÑALADOS SON LOS QUE CONSIDERAN NECESARIOS RECUPERAR PARA DEFINIR ALGUNAS CARACTERISITICAS DE LAS PERSONAS QUE CONFORMARAN EL GRUPO EN EL CUAL SE IMPARTIRAN LAS ASESORIAS EN TALLERES ACADEMICOS.

### DIMENSION SOCIO AFECTIVA

ASPECTOS	SIEMPRE	FRECUE <u>N</u> TAMENTE	RARA VEZ	NUNCA
1. TOMA DECISIONES ASERTIVAS				
2. SE ADAPTA ,PARTICIPA Y CONVIVE				
3. DEFINE Y AUTOEVALUA SUS ACTOS				
4. TOLERANTE Y RESPETUOSO DE LAS OPINIONES AJENAS				
5. APRECIA EL RECONOCIMIENTO SOCIAL				
6. SE INVOLUCRA EN ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES				
7. CUENTA CON UN PROYECTO DE VIDA				
8. MANIFIESTA DESEO DE TRASCENDENCIA				
9. CONSCIENTE DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES				
10. ADECUADO CONTROL DE SUS SENTIMIENTOS				
11. SE VALORA POSITIVAMENTE				

### DIMENSION INTELECTUAL

ASPECTOS	SIEMPRE	FRECUE <u>N</u> TAMENTE	RARA VEZ	NUNCA
1. SU DESARROLLO COGNITIVO SE BASA EN UN SENTIDO, ANALITICO, CRITICO Y REFLEXIVO				
2. HACE USO DE SU EXPERIENCIA Y LAS COMBINA CON SABERES TEORICOS				
3. ORGANIZA SUS CONOCIMIENTOS				
4. REALIZA INVESTIGACION – ACCION EN SU PRACTICA				
5. ES AUTODIDACTA QUE LE PERMITE SER GESTOR EN SU PRACTICA				
6. ADQUIERE CONOCIMIENTOS SIN IMPORTAR FORMAS Y MODOS DE PLANTEÁRSELOS.				
7. EMPLEA ESTRATEGIAS DE ORGANIZACIÓN EN SU HACER EDUCATIVO				

**ANEXO 3**  
**CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO SOBRE LA LABOR DEL ASESOR TECNICO**  
**PEDAGOGICO**

**FECHA:** \_\_\_\_\_

COMPAÑERA DOCENTE:

Con el propósito de mejorar la labor del asesor se solicita llenar este cuestionario a partir de la experiencia vivida durante la presente sesión de Consejo Técnico Sectorizado

1. ¿El asesor domina el tema a abordar en la sesión?  
SI ( ) NO ( )
2. La organización de la sesión cuenta con:  

¿Un propósito?	SI ( )	NO ( )
¿Un desarrollo acorde al tema?	SI ( )	NO ( )
¿Un sumario donde se recupere y tomen acuerdos?	SI ( )	NO ( )
3. ¿Se crea en la sesión un ambiente de cordialidad y confianza?  
SI ( ) NO ( )
4. En la sesión ¿se ocupan de analizar el tema?  
SI ( ) NO ( )
5. ¿Se establece un ambiente que facilite el trabajo de apoyo y ayuda mutua entre compañeros?  
SI ( ) NO ( )
6. ¿El asesor respeta tus procesos?  
SI ( ) NO ( )
7. ¿Se genera el trabajo en equipo?  
SI ( ) NO ( )
8. Aun cuando exista el trabajo en equipo ¿existen momentos de apoyo individual?  
SI ( ) NO ( )
9. ¿El cuestionamiento lleva a la reflexión?  
SI ( ) NO ( )
10. ¿El asesor recupera los comentarios de grupo para su análisis?  
SI ( ) NO ( )

GRACIAS POR TU PARTICIPACION

## ANEXO 4

**LAS DIMENSIONES Y ASPECTOS SEÑALADOS SON LOS QUE CONSIDERAN NECESARIOS RECUPERAR PARA DEFINIR ALGUNAS CARACTERISITICAS DE LAS PERSONAS QUE CONFORMARAN EL GRUPO**

### **DIMENSION SOCIO AFECTIVA**

ASPECTOS	SIEMPRE	FRECUENTE MENTE	RARA VEZ	NUNCA
1. TOMA DECISIONES ASERTIVAS	0	37.5%	50%	12.5%
2. SE ADAPTA, PARTICIPA Y CONVIVE	37.5%	62.5%	0	0
3. DEFINE Y AUTOEVALUA SUS ACTOS	0	35.5%	50%	12.5%
4. TOLERANTE Y RESPETUOSO DE LAS OPINIONES AJENAS	50%	25%	25%	0
5. APRECIA EL RECONOCIMIENTO SOCIAL	100%	0	0	0
6. SE INVOLUCRA EN ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES	0	37.5%	62.5%	0
7. CUENTA CON UN PROYECTO DE VIDA	0	37.5%	37.5%	25%
8. MANIFIESTA DESEO DE TRASCENDENCIA	0	25%	12.5%	62.5%
9. CONSCIENTE DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES	0	50%	37.5%	12.5%
10. ADECUADO CONTROL DE SUS SENTIMIENTOS	25%	37.5%	12.5%	25%
11. SE VALORA POSITIVAMENTE	12.5%	50%	37.5%	0

### **DIMENSION INTELECTUAL**

ASPECTOS	SIEMPRE	FRECUENTE-MENTE	RARA VEZ	NUNCA
1. SU DESARROLLO COGNITIVO SE BASA EN UN SENTIDO, ANALITICO, CRITICO Y REFLEXIVO	0	25%	62.5%	12.5%
2. HACE USO DE SU EXPERIENCIA Y LAS COMBINA CON SABERES TEORICOS	0	25%	62.5%	12.5%
3. ORGANIZA SUS CONOCIMIENTOS	0	12.5%	37.5%	50%
4. REALIZA INVESTIGACION – ACCION EN SU PRACTICA	0	12.5%	25%	62.5%
5. ES AUTODIDACTA QUE LE PERMITE SER GESTOR EN SU PRACTICA	0	12.5%	37.5%	50%
6. ADQUIERE CONOCIMIENTOS SIN IMPORTAR FORMAS Y MODOS DE PLANTEÁRSELOS.	0	0	37.5%	62.5%
7. EMPLEA ESTRATEGIAS DE ORGANIZACIÓN EN SU HACER EDUCATIVO	0	12.5%	50%	37.5%