UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

SERVICIOS EDUCATIVOS DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 081 SUBSEDE DELICIAS

"¿DE QUÉ MANERA LOS TALLERES GENERALES DE ACTUALIZACIÓN PUEDEN CUMPLIR LAS EXPECTATIVAS QUE LAS DOCENTES TIENEN DE ELLOS?"

PROPUESTA DE INNOVACIÓN DE GESTIÓN ESCOLAR QUE PRESENTA

LAURA CECILIA MARTÍNEZ VILLEGAS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN

CHIHUAHUA, CHIH., SEPTIEMBRE DE 2003

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I
DIAGNÓSTICO
A. Diagnóstico Pedagógico..... 9
B. Los Talleres Generales de Actualización.....10
1. Nacional.....11
2. Estado.....16
3. Región.....20

CAPÍTULO II
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN 29

CAPÍTULO III
ELECCIÓN DEL TIPO DE PROYECTO
A. Proyecto de Innovación Docente.....36
B. Paradigmas de la Investigación
1. Positivista.....38
2. Interpretativo..... 40
3. Crítico-Dialéctico.....41
C. La Investigación – acción.....44
D. Tipos de proyectos.
   1. El proyecto pedagógico de acción docente.....46
   2. El proyecto de intervención pedagógica.....47
   3. El proyecto de gestión escolar.....49
E. Argumentación del proyecto de gestión escolar.....51

CAPÍTULO IV
LA ALTERNATIVA
A. Relación de la alternativa con la problemática.....55
B. Definición de una metodología para lograr el objetivo.....58
C. Rol de los sujetos.....59
D. Evaluación.....63
E. Propósitos de la alternativa.....65
F. Plan de aplicación.....66
G. Descripción de las estrategias.....68

CAPÍTULO V
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS
A. Análisis.....75

B. Realización del análisis.....77
C. Generalizaciones e Interpretaciones.....105

CAPÍTULO VI
PROPUESTA DE INNOVACIÓN
A. La idea innovadora.....109
B. Situaciones de aprendizaje.....111

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

Con el fin de contribuir a dar a conocer y mejorar la educación, cada día se han realizado investigaciones y estudios dando origen ha propuestas que han brindado la oportunidad de elevar la calidad educativa.

El presente trabajo se realizó con la intención de que el personal que labora en el sistema educativo, tenga una visión más amplia de quién es un asesor y las funciones que debe desempeñar en la realización de un Taller General de Actualización o simplemente de una asesoría, a la misma vez de que se presentan los propósitos de un taller y su importancia a escala Nacional, Estado y Región para contribuir a elevar la calidad de la educación y actualización de los docentes.

Al igual se brinda la información de cómo se desarrollan los Talleres Generales de Actualización en el Estado y que instancias son las encargadas de dar a conocer el contenido a las personas correspondientes con la finalidad de que analicen su práctica y pongan en función los conocimientos y estrategias adquiridas en sus centros educativos y posteriormente se hace mención de las instituciones que se atienden a nivel región.

Posteriormente, se elaboró una breve reseña de la problemática detectada, las causas principales por las que se elige dicha situación y al igual se plantean una serie de objetivos que se pretenden lograr para erradicar esta dificultad.

Se presenta la elección del proyecto, los diferentes tipos de proyecto y la argumentación del tipo de proyecto elegido.

Se da a conocer la alternativa que se propone como una propuesta para solucionar la problemática presentada.

Enseguida, se encuentra la aplicación y el análisis de los resultados obtenidos de la investigación.

En otro capítulo se encuentra la propuesta de innovación que permitirá dar solución a la problemática

Y finalmente se destacan las principales conclusiones que se obtuvieron durante el desarrollo del presente trabajo, la bibliografía que se utilizó para

fundamentar el trabajo y otra sección de anexos donde se presentan las evidencias y herramientas que facilitaron la labor de investigación.

CAPÍTULO I

DIAGNÓSTICO

A. Diagnóstico Pedagógico

El actual trabajo, se realizó con la finalidad de conocer con más profundidad una de las problemáticas que se presenta dentro de la actualización permanente, ya que muchos de los docentes aún no tienen una actitud positiva para aceptar los cambios o adecuaciones que se realizan en el sistema educativo.

Para conocer como repercuten los Talleres Generales de Actualización, los cuales son, espacios de trabajo colectivo que permiten el intercambio de experiencias y conocimientos de Asesoras, Directoras y Educadoras, a nivel Nacional, Estado y Región se realizó un Diagnóstico que según Marcos Daniel Arias es: *"Seguir todo un proceso de investigación para analizar el origen, desarrollo y perspectiva de los conflictos, dificultades o contrariedades importantes que se dan en la práctica docente"*[1]

Sabiendo que es en el contexto escolar donde se perciben situaciones problemáticas que involucran al personal docente, se opta por auxiliarse de un

[1] ARIAS Ochoa, Marcos Daniel. "El diagnóstico pedagógico". Contexto y valoración de la práctica docente propia. Antología Básica U.P.N. Pp. 15-32.

diagnóstico pedagógico que es definido como “el análisis de las problemáticas significativas que se están dando en la práctica docente de uno o algunos grupos escolares, Institución o zona escolar de la región” [2]

B. Los Talleres Generales de Actualización

Así pues, con la intención de que se promuevan estos espacios de intercambio de ideas y saberes que posibiliten la creación de una plataforma común, se forman comisiones estatales y regionales de educación con el propósito de llevar a cabo la orientación de dichas áreas que permitan desarrollar competencias profesionales entre los asesores, directores y educadoras vinculadas con el dominio de conocimientos disciplinarios, con la comprensión de enfoques y contenidos del plan y programas de estudio vigentes, así como métodos y recursos didácticos congruentes con los planteamientos para abordar los diversos contenidos, así como favorecer la capacitación y/o actualización orientada a la práctica docente del nivel de preescolar siendo una tarea compleja y diversa, sin embargo, se tiene la convicción de que el trabajo llevado a cabo en el nivel de preescolar puede consolidarse y representar para las Educadoras la ampliación de sus horizontes personales, sociales y profesionales.

Este tipo de Talleres se organizan en el nivel de Preescolar, Primaria y Secundaria de toda la República Mexicana, por lo cual se considera necesario hacer una reseña de lo que pasa al respecto en el ámbito Nacional, Regional y de Zona.

---

[2] Ibidem Pp. 40-41.

1. Nacional

En el ámbito nacional para ser entendidos aparte de ser ubicados dichos procesos, en su dimensión espacio-temporales, es decir, como parte de contextos más amplios (locales, institucionales, regionales, nacionales, internacionales) al mismo tiempo que en diferentes momentos coyunturales, se hace indispensable enlazarlos y articularlos con la historia más amplia del magisterio, estudiar la escuela a través de vínculos permite entender el significado de los cambios o ajustes, es decir, comprender por qué de ser una escuela formativa tanto en lo político, social como en lo pedagógico, ha pasado a ser una institución formadora de personas autónomas, creativas e innovadoras en una sociedad culturalmente activa, y esto a la vez se debe a las constantes reformas educativas que ha sufrido nuestro país en el transcurso de los años como muestran documentos tales como:

Hacia un nuevo modelo educativo[3], el cual nos menciona que tiene como reto involucrar a los padres de familia y alumnos en la aplicación del procedimiento enseñanza-aprendizaje, donde se favorezcan los valores de la educación mexicana, reforzándose la participación social, se esfuerza en atender la formación y actualización, ofreciéndose estímulos congruentes, apoyo al magisterio y mecanismos idóneos de reconocimiento, actualización de conocimiento, vinculando los conocimientos con la comunidad local,

[3] SEP. Hacia un Nuevo Modelo Educativo. La calidad y la gestión escolar. Antología de la U. P. N. Pp. 91-127, 131-159.

descentralizando los contenidos educativos y apoyándose en métodos, técnicas y modalidades variadas, cabe nombrar que su base es el Artículo Tercero.

Por otra parte, configura las ideas básicas y conlleva a la selección de contenidos especificando la región y las necesidades sociales de aprendizaje y las condiciones globales de las personas para de ahí adquirir un común denominador, vincula las relaciones escuela comunidad para obtener aprendizajes más congruentes a la realidad en la que viven los educandos, satisfaciendo necesidades a través de los estímulos, poniendo en relación la influencia de la escuela favoreciendo los perfiles de los educandos y la transformación de los docentes.

Es pues indispensable, tomar en cuenta que la educación no podría ser sin la colaboración de los docentes y ellos sólo podrán estar a la par de las exigencias de la sociedad estando en constante actualización, de ahí la relevancia de que a los educadores se les capacite a través de cursos, lo que se pretendía al elaborar el documento antes mencionado, al igual que le da importancia a que los niños que asisten a las diversas instituciones vinculen los conocimientos aprendidos con las experiencias que tiene en su hogar o comunidad a la que pertenecen, para que tengan herramientas suficientes para enfrentar las problemáticas que se les pudieran presentar.

Otro documento es el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica[4], el cual en uno de sus apartados dice que, pretende fortalecer la capacidad de organización estimulando la participación individual y colectiva de los Padres de Familia, Maestros y alumnos teniendo una red social de interés y motivación propiciando una mayor participación de la comunidad en el correcto funcionamiento de la escuela, puntualiza la ley como campo de acción, por otra parte se crea un plan emergente de formulación de contenidos, materiales educativos y libros de texto así como la revalorización social del maestro con la capacitación, actualización y superación, reforma curricular de los contenidos básicos para elevar la calidad y cobertura del servicio, calidad y cobertura en la igualdad de la educación.

En este documento, el ejecutivo federal traspasa al estado los servicios educativos y recursos suficientes para que cada gobierno eleve la calidad, la cobertura y así asegurar el carácter nacional de la educación, propicia las condiciones para un acercamiento de los gobiernos locales, la escuela y la vida comunitaria, desarrolla programas específicos de acuerdo a las características

[4] SEP. Acuerdo Nacional Para la Modernización de la Educación Básica, México, SEP. Antología Gestión y Calidad Escolar. U.P.N. Pp. 32-43.

para que todos los alumnos tengan la oportunidad de recibir educación según sus necesidades y cultura tanto en lo material como en lo curricular, además de una actualización propicia también para las propias escuelas y docentes conjuntando habilidades.

Como se puede percatar, resalta igualmente en este documento, la importancia que se le brinda a la actualización del docente ya que sin esta preparación para los maestros y educadoras, no se podría brindar un servicio educativo de calidad.

En el documento Programa de Desarrollo Educativo[5] indica que:

> "Mejoren los criterios y procedimientos de evaluación manteniendo al día los contenidos y programas de actualización y propone que los estados y municipios asuman la responsabilidad de la infraestructura y equipamiento escolar."

Al igual propone la participación de los municipios en la planeación de los contenidos, así como el darle apoyo a las necesidades reales de la escuela y atención a la educación especial igualdad al acceso a la educación en todas las

[5] SEP. Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, México. SEP, 1996. Antología, la calidad y la gestión educativa. Pp. 19-95.

regiones de nuestro país, se establece la educación a distancia, fijando finalmente estrategias de acorde a cada plan educativo.

Todo ello con la finalidad de que el sistema educativo vaya actualizándose conforme a las necesidades imperantes de la sociedad, ya que ella exige una constante modificación y capacitación de sus docentes.

Así pues para responder a las necesidades de capacitar a los docentes, se diseñan Cursos y Talleres Generales de Actualización a escala nacional, mismos que luego se les da difusión en todos los estados para que llegue dicha actualización a los asesores técnicos de cada región, los cuales se encargan más adelante de difundirlos en sus localidades a directivos y docentes.

Cabe aclarar que durante todo el proceso, se les otorga gran importancia para que al docente le sean significativos, funcionales y prácticos, todo ello con el propósito de ir mejorando cada día la educación que el país, sociedad e individuo requiere.

Para que sea más práctico y con la finalidad de seguir los mismos lineamientos a tratar en el Taller General de Actualización, se diseñan guías o

folletos donde se especifica el propósito del taller y los aspectos a seguir para llegar a una meta en conjunto, así como el número de sesiones con sus respectivas actividades que el directivo debe de realizar y el material que se puede emplear. Todo ello sujeto a cambios o reajustes dependiendo de la manera que el asesor lo lleve a la práctica contextualizando al personal con el que va a trabajar.

2. Estado

El nivel de preescolar en el Estado de Chihuahua**,** pretende brindar un servicio que favorezca los diversos aspectos del desarrollo del niño, con el fin de formar sujetos capaces de analizar la realidad en la que viven.

Considerando la heterogeneidad geográfica del Estado, es necesario contemplar ciertas especificidades, ya que se atiende tanto a zonas serranas, urbanas, rurales, como fronterizas.

Para ello se cuenta con una infraestructura administrativa y académica, dividida en dos subsistemas, uno federal y otro estatal, que dependen de normas y lineamientos determinados por el centro del país.

Se considera necesario realizar un trabajo colegiado entre ambos subsistemas que permita avanzar académicamente para construir una plataforma común en donde exista un eje rector, encaminado a abordar los contenidos programáticos de tal manera que su implementación pedagógica favorezca los procesos evolutivos por los cuales el niño atraviesa.

Esto permite que constantemente el docente asuma su papel encaminado a propiciar en el alumno la construcción de conocimientos aplicables a su vida cotidiana.

Se pretende establecer una relación académica que brinde un servicio que logre atender las diferencias que se presentan; como niños (as) marginados en zonas rurales, niños (as) con necesidades educativas especiales, niños (as) de zonas fronterizas entre otras. Es decir, llegar a la atención de la diversidad de alumnos (as) a través de una profesionalización del nivel.

Con ello, se puede apreciar la importancia de conformar y fortalecer académicamente un solo cuerpo técnico, a través de la articulación de las diferentes instancias responsables de capacitar y actualizar al personal del nivel, dichas instancias son principalmente el Programa Nacional de Actualización para Maestros de Educación Básica en Servicio (ProNAP) encargada de crear cursos y

dar a conocer talleres a los asesores de la Unidad de Servicios Técnicos (UST) donde labora personal del Estado, encargada de dar a conocer el contenido de los talleres y cursos a nivel región, es decir, a Jardines de Niños Estatales y la Coordinación de Investigación, Capacitación y Actualización en Preescolar (CICAP) donde desempeñan sus funciones asesores del sistema federal, quienes se Federales.

Los propósitos generales y que tienen en común las instancias antes mencionadas son:

- Fortalecer los equipos técnico-pedagógicos a través de la creación de espacios de intercambio académico.
- Implementar acciones de capacitación y actualización para el personal que labora en el nivel de preescolar.
- Establecer un vínculo de comunicación continua entre las comisiones a fin de articular las diferentes acciones.
- Evaluar de manera permanente y sistemática la realización de acciones con el propósito de orientarlas y reorientarlas, tomando en cuenta todos los elementos y agentes que intervienen en el proceso.
- Promover espacios de intercambio académico con otras instancias relacionadas con el nivel preescolar.
- Difundir el servicio de la educación preescolar a la comunidad educativa y la sociedad en general con la finalidad de fortalecer la importancia de este nivel.

Con el desarrollo de la práctica diaria, algunos de dichos propósitos se han ido, unos cumpliendo y otros fortaleciendo, ya que a través de ellos se pretende dar más atención a la misma comisión, con la finalidad de que favorezca la calidad de la educación que las educadoras están ofreciendo a niños, a beneficio propio y a comunidad en general.

3. Región

La Unidad de Servicios Técnicos donde se laboró como asesora técnica del nivel de Preescolar, es una institución que se encarga de capacitar, apoyar y fortalecer la labor que realiza la directora y la educadora cotidianamente, es decir, está comisionada a orientar los aspectos técnico – pedagógicos, esta función abarca desde brindar asesorías sobre la aplicación de los cuadernillos de evaluación y planeación así como la adecuación de los mismos a los diferentes grados del Jardín de Niños, cabe hacer mención, que dichas asesorías se realizan cuando son solicitadas por la directora del plantel o por la educadora preocupada por resolver sus dudas.

Al igual que se analizan las diferentes herramientas con que cuenta la educadora para realizar su labor de manera más eficaz como lo son: el Plan y Programa de Educación Preescolar actual, el libro de bloques de juegos y actividades entre otros.

Otra función es la de motivar a la educadora para elaborar fichas de diversos temas con el propósito de recabarlas y concentrarlas y con ellas formar un fichero que sirva como material de apoyo a su trabajo y por último y no menos importante, otra actividad es la de asistir a los cursos y talleres breves o generales que ofertan instancias antes mencionadas para luego analizarlos y planearlos para ser difundidos a educadoras.

Este cometido se realiza en muy diversos y múltiples sectores y por lo tanto sus condiciones sociales y su infraestructura son muy generales.

Se atienden a un total de 35 Jardines de Niños Estatales, pertenecientes a las zonas 44 y 100.

En la Ciudad de Camargo, existen 8 Jardines de Niños, en Ciudad Delicias existe un total de 16 Jardines y en la Ciudad de Meoqui existen 11, además se atienden a un Jardín de Niños ubicado en la Ciudad de Julimes y poblaciones como Boquilla, Cárdenas, Guadalupe Victoria, el Torreón, Estación Consuelo y Rosales.

Dichos Jardines de Niños están enclavados en poblaciones con un medio socioeconómico medio, medio-bajo y bajo y la mayoría de los padres de familia, son empleados que trabajan en maquiladoras o en tiendas comerciales.

Los estudios con los que cuentan las educadoras y directoras en general son de Licenciatura en Educación Preescolar, recibidas de Escuelas Normales.

Por otra parte, cabe nombrar que el papel que se realiza dentro de la Unidad de Servicios Técnicos como asesora es:

- Capacitarse al interior de cada comisión regional.
- Proporcionar información y establecer comunicación con las inspectoras de las zonas escolares con el personal de apoyo técnico, los directivos y los materiales.
- Organizar y seleccionar contenidos.
- Visitar a los Jardines de Niños para orientar el proceso de evaluación interna, para constatar los avances efectivos e identificar las necesidades de actualización y asesoría.
- Planear estrategias de operación.
- Asesorar a directivos y personal docente para superar las dificultades que se le presentan durante el proceso de transformación de su práctica.

- Diseñar y desarrollar talleres de capacitación para directivos y personal de los planteles, que contribuyan a la capacitación permanente.
- Registrar los principales hechos y experiencias al intervenir en la escuela, a manera de realizar una evaluación y tener evidencias del seguimiento que se realizan en cada uno de los aspectos que analiza.

Aquí se puntualiza también que se planifican talleres elaborados por parte de la instancia de ProNAP, el cual es el encargado de dárselos a conocer a las asesoras de la Unidad de Servicios Técnicos para que este personal lo oferte a los directivos de la zona 44 y 100 a su cargo.

Dichos talleres al momento de diseñarse y después al ser analizados con las directoras de las zonas, se pretende entre otras cosas, que las directoras refuercen su función como personal académico, conozcan al igual el trabajo que realizan las educadoras como la planeación de los proyectos de trabajo y los aspectos a favorecer en el desarrollo íntegro de los niños, así como los contenidos de los planes y programas establecidos por la Secretaría de Educación Pública.

Así mismo, reforzar su liderazgo académico en su institución conociendo los diferentes tipos de poder como líder (la directora necesita comprender e identificar

el poder que tiene como integrante de un grupo y reconocer que un verdadero líder es aquel que realiza actos que ayudan al grupo a alcanzar sus metas y pone a disposición los recursos necesarios para llevar a cabo el trabajo de manera eficaz) Integrándose así en las reuniones de consejo técnico y asistiendo a los Talleres Generales de Actualización, siendo ella misma la encargada de reflexionar sobre el contenido del taller con su personal, convirtiéndose en la coordinadora de dichos talleres.

Con ello, el docente se beneficiará si adquiere mayor número de conocimientos sobre su propio comportamiento en un grupo, uno de ellos sería la experiencia que comparte en laboratorios de grupo o en talleres en los cuales se le ayudaría a ser más consciente de las interacciones que le caracterizan, y lo anterior se menciona ya que por varios años, las funciones que realizaba la directora, estaba encaminada a realizar funciones de carácter administrativo, ya que se encargaba de la revisión y entrega de documentación solicitada por parte de la Inspectora de la zona escolar.

Así pues, los talleres para que cumplan su función, deben de ser entendidos como espacios de reflexión donde el personal tiene la posibilidad de reflexionar sobre su práctica educativa y poderla transformar a partir del análisis, al igual que dé planteamientos teóricos fundamentando su práctica, así como comparta experiencias y saberes que ha adquirido a través de su práctica diaria.

Al poner en práctica los Talleres Generales de Actualización ya dentro de la región, es decir al dar a conocer el contenido de dicho taller a las directoras, lo que pretenden las asesoras es:

- La capacitación y actualización con respecto a los Talleres Generales de Actualización al interior de cada región

- Fortalecer, capacitar y darle confianza a la directora para que funja como coordinadora del taller con sus educadoras.

- Llevar a cabo una evaluación y un seguimiento del taller al interior del equipo de asesoras de la U.S.T, orientar y reorientar las estrategias en lo específico que surgen de las líneas de acción y visitar a los jardines de niños para recuperar el impacto de las acciones (entrevistas, orientaciones específicas al docente).

El taller es una modalidad de trabajo que ha sido denominada como técnica formal, ya que su propósito es la reunión de un grupo para el trabajo y estudio en colectivo.

Partir del hecho de que un taller favorece la enseñanza común significa que al participar en esta modalidad de trabajo se adquiere un compromiso de aprendizaje conjunto, en el que es necesario reconocer tres tipos de prioridades: primero, que todos los integrantes del grupo tienen conocimientos o experiencias que aportar, segundo, que los integrantes participan de manera abierta y responsable y tercero, que todos están dispuestos a aprender de los demás.

Sin embargo, esto no es totalmente cierto en todas las personas que reciben los Talleres, pues unas educadoras aún no van con la disposición suficiente para aprender y compartir experiencias con el resto de sus compañeras, ya que mencionan que, les siguen siendo “aburridos” los talleres, ya que esperan que sean más prácticos o dinámicos y menos teóricos.

Así pues, los talleres son espacios de análisis donde el personal tiene la posibilidad de reflexionar sobre su práctica educativa y poderla transformar a través de estos espacios a partir de un análisis propio, al igual que de planteamientos teóricos fundamentando su práctica, así como el compartir sus experiencias y saberes que ha adquirido a través de la labor docente.

Esta información se ha obtenido de las relatorías concentradas en el diario de campo, el cual es una herramienta etnográfica, es el relato informal de lo que

sucede todos los días en nuestro trabajo, las principales funciones del diario son: aportar la visión de conjunto de nuestra labor docente, ser un instrumento de apoyo al análisis de nuestro ejercicio pedagógico y guardar memoria [6]

Así mismo, se recurre a la técnica de la observación, ya que es una actividad básica que nos permite comprender de mejor manera las acciones que ocurren a nuestro alrededor.

Se menciona también que en los resultados de la concentración de datos de las hojas de opinión, se aprecia que en general se logró cumplir con
los objetivos propuestos en el T.G.A.(desde este momento se usarán estas siglas para abreviar Taller General de Actualización), pero al contrastarlos con las observaciones del seguimiento y con los cuestionarios realizados a las educadoras frente a grupo y directoras se aprecian las siguientes incongruencias:

- Los propósitos de la enseñanza del Jardín de Niños no quedan claros porque se centran en el desarrollo del niño a través de las actividades del proyecto, negando la enseñanza preescolar.
- Se dificulta identificar las habilidades que se favorecen en los alumnos.

[6] FIERRO, Cecilia. "Una invitación a reflexionar sobre nuestra práctica docente y su entorno". El Maestro y su Práctica Docente. Antología Básica. U.P.N. P. 71.

- La misión del Jardín de Niños se conformó con metas y objetivos muy generales, aún así se considera un logro en el que se dé un primer momento de reflexión y análisis de lo que le corresponde a preescolar como parte de la Educación Básica.

Por ello, al problema que se trata de dar solución en esta propuesta es que los Talleres Generales de Actualización cubran de alguna manera las expectativas que las docentes del nivel de preescolar tienen de ellos.

CAPITULO II

Planteamiento del problema y Justificación

El problema existente es ¿De qué manera los Talleres Generales de Actualización pueden cumplir con las expectativas que las directoras y educadoras tienen de ellos?

Existen coincidencias en lo que respecta al trabajo colectivo, hay avances significativos, disposición, responsabilidad, participación y escucha activa, se

comparten conocimientos, ideas y experiencias, inicia un proceso de discusión y análisis en colectivo pero falta argumentar, estudiar, investigar, leer comprensivamente y escribir, no se llega a soluciones colectivas de problemáticas individuales, aún falta favorecer las competencias profesionales de manera consciente, con intenciones claras para desarrollar las habilidades, conocimientos y actitudes pertinentes en cada actividad.

Es importante mencionar como gran avance que las necesidades que determina el colectivo va más encaminado a cumplir con su función docente que a una demanda social como en años anteriores.

Sin lugar a dudas, con los T.G.A. se puede determinar, que se desarrolla la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos, ya que el personal puede expresarse y comunicar sus experiencias adquiridas dentro y fuera del aula, al igual que fomenta la iniciativa, originalidad y creatividad frente a los problemas que se le puedan presentar para la resolución de problemáticas ahí en el desarrollo del taller o en la práctica diaria, así como el que integre la teoría con su labor educativa, los conocimientos aprendidos y su acción, al igual que el taller le permite reflexionar en grupo, fomentando la participación activa y responsable para que los saberes aprendidos sean más significativos y aplicables a su práctica[7]

[7] KEMLY, Jiménez. El taller didáctico en el proceso enseñanza-aprendizaje 13 (1-2) 1989

Como los resultados más importantes que puede arrojar un taller, se pueden señalar los siguientes:

Los docentes (educadoras y directoras) mencionan que en los Talleres Generales de Actualización se pueden compartir las estrategias, experiencias y exteriorizan conocimientos previos, se realiza un trabajo en equipo que mejora el intercambio de ideas y de saberes, a la vez de que actualizan sus conocimientos, sin embargo aún predominan debilidades que

hacen que el Taller no cumpla en su totalidad su propósito, las educadoras entre las problemáticas que mencionan son que aún no aplican los conocimientos adquiridos ya que siguen trabajando de la misma manera y no realizan modificaciones novedosas y favorables a su práctica, requieren que la directora haga más dinámico el taller para que le sea más atractivo y no se distraigan en otros asuntos que son fuera del tema, proponen se otorgue tiempo necesario para analizar el contenido del taller y haya más organización del taller por parte de la asesora, prolifera aún el egoísmo ya que no son capaces de compartir tanto experiencias, como fichas que son producto del taller, ya que no se las intercambian para darse una idea más de cómo aplicar alguna actividad, ya sea que se realice alguna modificación o implementarla como una actividad novedosa, argumentan también que cuando hay mucha gente hay distintos puntos de vista y es difícil llegar a un acuerdo.

Por otra parte, cabe señalar que algunas de las causas que se detectaron por las que las educadoras y directoras aún no han aceptado su participación abierta al presentarles un taller novedoso y el que sean ellas mismas las que analicen su contenido son:

La falta o adecuada capacitación de los directivos en cuanto a contenidos y coordinación de grupos, la manera en que llega la información a las educadoras, que el enfoque actual no ha sido comprendido, ni reflexionado por asesores, directivos y educadoras y la falta de los equipos técnicos en sensibilizar a los directivos para que ellas a su vez hagan perceptibles a los docentes que estén a su cargo.

Como se ha visto hasta este momento, no es fácil estar frente a un grupo de personas, ya que cada una tiene una concepción muy distinta de la realidad y por ello un asesor (a) que pertenece a una comisión regional le corresponde realizar una capacitación en el diseño de talleres específicos análisis y organización de contenidos selección y búsqueda de bibliografía, planear estrategias de operación, preparación, diseño, calendarización, estudio y profundización, compartir con la comisión estatal las propuestas de la región, coordinar y desarrollar el curso y realizar una evaluación y seguimiento en la elaboración de informes, capacitarse en el diseño de talleres breves en atención a necesidades específicas y diseñar, coordinar y operar los talleres destinados a directivos y docentes.

Así pues las asesorías que se brindan, se realizan basándose en las necesidades de cada Jardín de Niños, es decir, en ocasiones se asiste para resolver dudas con respecto a la planeación que las educadoras realizan diariamente, otras es por dudas que tiene sobre el formato de evaluación inicial o permanente de los niños, y en otras ocasiones asistimos para trabajar en conjunto con la directora sobre contratiempos que tiene al planear un Taller General de Actualización.

Los Viáticos son solventados por parte de la Unidad de Servicios Técnicos, cuando salimos fuera de la Ciudad, es decir cuando visitamos jardines foráneos como los de la Ciudad de Camargo, Meoqui, Saucillo, Cárdenas, etc. y el material que utilizamos al dar a conocer el contenido de un Taller o Curso se solventan al igual por la U. S. T., sin embargo desafortunadamente en ocasiones no podemos cumplir con dichas visitas en el día establecido ya que a veces nos informan de una reunión de la comisión regional o simplemente la inspectora no puede estar presente y ella nos pide cambiemos la calendarización.

Por otra parte, cabe mencionar que el enfoque actual con el que se labora, es el **comunicativo-funcional** ya que se centra en proporcionar al niño y a personas en general oportunidades para desarrollar su comprensión comunicativa, siendo pues **comunicativo** al permitir que exista una mejor comunicación entre

las personas, **funcional** al proporcionar situaciones en que se requieran de la aplicación funcional del conocimiento dentro y fuera del aula, es pues que los contenidos de aprendizaje deben ser claramente útiles para el individuo en su vida cotidiana, siendo también significativo ya que los saberes que se presenten deben atender a los intereses y motivaciones del alumnado[8].

Con lo anterior, se pretende lograr un progreso educativo donde todo el personal que labora en una institución y allegados al sistema educativo efectúen satisfactoriamente su labor y conozcan los beneficios que tiene al realizarla adecuadamente, puesto que se ha observado que las educadoras miran al taller como una carga más de trabajo en lugar de adoptarlo como una herramienta auxiliar de su práctica educativa, ya que no le han visto el beneficio de adoptarlo como coadyuvante de su práctica y sólo lo consideran como trabajo extra.

Es pues, indispensable que a lo largo del proceso por interesar al personal para adoptar la modalidad de taller, se convierta en una persona autodidacta, capaz de responder a las necesidades propias de su quehacer docente elabore registros propios para que de manera conjunta lleguen a una reflexión y una autoevaluación que con la revisión constante de la práctica se busque la autoperfección y así logren la excelencia en el trabajo

[8] ANTOLOGÍA, " El desarrollo de las habilidades comunicativas como eje rector de la práctica pedagógica.

Todo ello, se pretende lograr en conjunto, es decir, asesoras, directoras y educadoras; involucrando también en este proceso pues son igual de importantes, a los Padres de Familia, informándoles sobre lo que es un Taller, el contenido del mismo y su repercusión en la educación que reciban sus hijos.

CAPÍTULO III

Elección del tipo de proyecto

A. Proyecto de innovación docente:

Uno de los objetivos principales que llevan a dar respuesta al problema planteado, es sin lugar a duda la innovación de la práctica docente y con ello ser capaz de elaborar un proyecto

Un proyecto, es un plan que se ha de seguir para tener claro entendimiento de lo que se va a realizar, “El proyecto de innovación docente es la herramienta a través de la cual construimos, fundamentamos y desarrollamos de manera planeada y organizada, la innovación con la cual pretendemos participar en la transformación de nuestro quehacer docente”[9]

Y a la vez este proyecto viene a ser una propuesta y un conjunto de

acciones donde se elaboran y organizan diferentes estrategias con la intención de mejorar problemas que surgen de situaciones reales, como es en nuestra práctica docente, ya que durante nuestro quehacer cotidiano se llevan a cabo proyectos que viene a repercutir en la calidad educativa.

Por lo tanto un proyecto de innovación docente debe tener las siguientes características como lo es que:

Promueva el cambio y motive a los docentes el innovar o modificar su práctica docente, así como tratar de integrar al colectivo a participar en conjunto en la solución de problemáticas en beneficio de su labor frente a grupo, contribuyendo a que la institución tenga una proyección de calidad a la comunidad.

Así pues, el proyecto que se ponga en marcha deberá ser factible de realizarse, ya que los involucrados deben estar conscientes del trabajo que van a efectuar y ser responsables de cumplir cada cual con la tarea encomendada, al igual de que cuenten con el material, tiempo y capacidad necesaria para desarrollarlo, contemplando estos aspectos desde su inicio, ya que el proyecto es un proceso en donde se prevén, maduran y organizan las acciones a efectuar.

---

[9] ARIAS, Marcos Daniel. El proyecto pedagógico de acción docente. Hacia la Innovación. Antología Básica. U.P.N. P. 64.

Lo que se obtenga del proyecto se presenta a manera de propuesta innovadora, para que el docente en su práctica siga mejorando se labor educativa y de respuesta a sus problemáticas particulares.

B. Paradigmas de la investigación

Los paradigmas se basan en hechos o ideas que para las personas son aceptadas y se convierten en necesarias para tener una visión del mundo y por ello, Arturo Tapia, menciona que “un paradigma implica reconocer algunas explicaciones sobre la realidad y desechar otras.”

Cabe pues nombrar, que existen tres tipos de paradigmas de la investigación educativa los cuales son: [10]

1. Positivista

El cual su concepto de realidad se fundamenta en que el conocimiento sólo puede adscribirse a lo fundamental, tal como lo aprenden nuestros sentidos.

En este paradigma, la persona investigadora puede solucionar los problemas con soluciones objetivas y estas pueden establecerse mediante el uso del método

científico, actúa como ingeniero social que recomienda los cambio institucionales y prácticos, su papel se reduce proponer la manera de alcanzar metas educacionales ya convenidas.

En cambio, el papel del enseñante es de conformidad y las profesiones emplean métodos y procedimientos basados en conocimientos e investigaciones de orden teórico.

Por su parte, la finalidad de la investigación en este paradigma implica dos postulados relacionados, el primero de ellos es que los objetivos, los conceptos y métodos de las ciencias naturales son aplicables a las indagaciones científico-sociales y el segundo postulado consiste en que es la convicción de que el modelo de explicación utilizado en las ciencias naturales proporciona normas lógicas sobre la base de las cuales pueden valorarse las explicaciones dadas por las ciencias sociales.

Cabe mencionar que este paradigma contempla la reforma educativa como asunto técnico y menciona que la educación debe apegarse a las exigencias lógicas de la experiencia científica, con ello se deduce que la indagación científica en este paradigma se produce sentando hipótesis por lo que la ciencia

---

[10] CARR Wilfred y Stephen Kemmis. Los paradigmas de la investigación educativa. Investigación de la

proporciona una actitud neutral y suministra métodos que jerarquiza un conocimiento, además de que su enfoque metodológico es el Hipotético-deductivo.

2. Interpretativo

En el presente paradigma la realidad social es la posesión de una estructura intrínseca significativa constituida y sostenida por las actividades o acciones interpretativas rutinarias de sus miembros individuales, siendo aquí que la sociedad posee cierto grado de objetividad ya que el proceso de interpretación de su mundo social lo exterioriza, por lo que sólo tiene una visión organizada del mundo.

La finalidad de la investigación es entender los esquemas conceptuales básicos que estructuran en que se hacen inteligibles las acciones, las experiencias y los modos de vida de aquellos a quienes observa, su objetivo es profundizar y generalizar nuestro conocimiento de porqué la vida social se percibe y experimenta tal como ocurre.

A diferencia del paradigma positivista, este paradigma contempla la reforma de la educación como un asunto meramente práctico.

---

práctica docente propia. Antología básica U.P.N. Pp. 18-34.

3. Crítico – Dialéctico

Este paradigma a diferencia de los dos anteriores, requiere que la persona interesada en realizar las investigaciones parta de los entendimientos intersubjetivos de los sujetos.

La ciencia, en este paradigma explica que no puede existir una división entre las realidades prácticas de la educación de la realidad política ya que son expresiones históricas concretas de la relación entre la educación y la sociedad.

Explica que para que exista una transformación de la realidad es necesario que exista la reflexión sobre lo que realmente constituye su realidad y entonces será momento adecuado de planear acciones en el terreno concreto.

La relación que existe entre los sujetos (educador - educandos) debe ser participativa, donde se realicen las actividades de manera conjunta. Aquí los docentes deben tener un espíritu de investigadores partiendo de analizar su propia práctica educativa y de esta manera motivar a todos los participantes del proceso enseñanza-aprendizaje, es decir, educadores, niños, Padres de familia y comunidad entera, a expresar sus necesidades e intereses y entre todos tomar decisiones precisas benéficas para la institución.

La reforma educativa consiste en la participación comprometida de todos los involucrados y la colaboración de los mismos, por ello dicha transformación dependerá de la motivación o de los valores de los docentes, es en este paradigma donde la investigación se pone en función “en y para la educación”.

Los docentes tienen la oportunidad pues de transformar sus prácticas educativas a través de un análisis y de una autoreflexión crítica y consciente de su labor

“La educación se concibe como un proceso continuo de reconstrucción de la experiencia que busca cada vez ser más significativa y sistemática, una educación moral”[11]

Emplea el diálogo como un método para que los educadores tomen conciencia de su práctica educativa y la conozcan a profundidad es decir, realmente con el propósito de que mejoren su labor.

[11] CARR Wilfred y Stephen Kemmis. Los paradigmas de la investigación educativa. Investigación de la práctica docente propia. Antología Básica U.P-N- P. 26

Cabe señalar que, el paradigma crítico dialéctico es el que se tomo en cuenta puesto que, va encaminado a buscar la cooperación y participación de los participantes de la enseñanza, a mejorar cada día su práctica educativa, a estar conscientes de la labor que realizan para así poder transformar las situaciones educativas adecuando las estrategias que emplearan para realizar las acciones convenientes para aplicarlas y con esto brindar una educación efectiva.

C. La Investigación – Acción

Uno de los propósitos que se pretenden alcanzar, al momento de trabajar en conjunto con el personal de Preescolar (asesoras, directoras y educadoras) es fomentar el interés por la indagación, que dichas personas autoanalicen, observen, analicen y reflexionen sobre su labor, en una palabra que se interesen por la **investigación,** con el propósito de que reflexionen sobre su labor y busquen o diseñen estrategias para mejorar su práctica.

La investigación acción suministra un método para poner a prueba las labores educativas y mejorarlas, así como bajar las prácticas y los procedimientos de la enseñanza en investigación y conocimientos teóricos organizados por los educadores profesionales, en tanto que en el plano de la enseñanza-aprendizaje,

aplica un método en el cual los maestros puedan explorar y mejorar su propia praxis[12]

En general la investigación acción, tiende a ofrecer criterios más

abiertos para que los sujetos involucrados en la educación logren tomar decisiones en las tareas educativas y puedan organizar de mejor manera el proceso educativo en su propia práctica a través de la reflexión crítica y a partir de ahí adquieran el compromiso de impulsar su participación activa a brindar una educación de calidad, así pues, todos los integrantes de las instituciones educativas preescolares tendrán la responsabilidad de reflexionar sobre su labor, lo cual los llevará a un autoconocimiento real de su función.

Resulta pues fundamental que, además de la observación y del análisis que la docente realiza de su labor, tener al alcance información teórica que complemente o sustente su práctica.

[12] CARR, Wilfred y Kemmis Stephen. Los paradigmas de la investigación educativa. Investigación de la Práctica Docente Propia. Antología Básica. U.P.N. Pp. 30-31.

Con lo anterior se pretende lograr un proceso educativo donde los educadores efectúen satisfactoriamente su labor y conozcan los beneficios de la investigación acción y que a raíz de ello puedan mejorar su práctica.

El eje metodológico de la Licenciatura en Educación de la Universidad Pedagógica Nacional Plan 94, plantea tres tipos de proyectos pedagógicos:

D. Tipos de proyectos

1. El proyecto pedagógico de acción docente, el cual se entiende como:[13]

La herramienta **teoríca-práctica**, ya que nos permite pasar de la problematización de nuestro quehacer, a la construcción de una alternativa crítica de cambio que permite ofrecer respuestas de calidad al problema.

Se considera **pedagógico** porque ofrece un tratamiento educativo y centra su atención en los sujetos de la educación, los procesos docentes, su contexto histórico-social y la prospectiva de la práctica docente.

Este tipo de proyecto surge de la práctica y es pensado para esa misma. Se desarrolla por el alumno de la licenciatura, por lo que es requisito, que el profesor-alumno este involucrado.

Se constituye mediante una investigación teórica-práctica a nivel micro y es un estudio caso, para llegar a innovaciones de tipo cualitativo por lo que consiste en modificar la práctica para ello debemos tomar en cuenta los recursos y las condiciones existentes, puesto que no hay esquemas preestablecidos, pero sí una serie de orientaciones, por lo tanto se concibe como un proceso en construcción.

2. El proyecto de intervención pedagógica[14]

Por su parte aborda problemáticas relacionadas con los procesos escolares y se destacan las relaciones que se establecen entre el proceso de formación de cada maestro y las posibilidades de construir un proyecto que contribuya a superar algunos de los problemas que se le presenten permanentemente en su práctica docente.

---

[13] ARIAS, Marcos Daniel. El proyecto pedagógico de acción docente. Hacia la innovación. Antología Básica. U.P.N. Pp. 63- 102.
[14] Idem.

Se define como una propuesta de trabajo propositiva que recupera la valoración de los resultados de la aplicación de la alternativa, en donde se resaltan aquellos aspectos, teóricos, metodológicos e instrumentales que permitieron la explicación y el reconocimiento de sus limitaciones y/o superación del problema docente planteado.

Todo proyecto de intervención debe considerar la posibilidad de transformación de la práctica docente conceptualizando al maestro como formador y como un profesional de la educación y debe contribuir a dar claridad a las tareas de los maestros en servicio.

Este proyecto se limita a abordar los contenidos escolares de orden teórico-metodológicos, en los procesos de apropiación de los contenidos en el salón de clases.

La intervención pedagógica es sinónimo de intersección, de ayuda, de apoyo y de cooperación.

El objetivo de la intervención pedagógica es el conocimiento de los problemas delimitados y conceptualizados, la actuación de los sujetos, en el proceso de su evolución y de cambio que pueda derivarse de ella, aquí la novela escolar permite al sistema educativo darle un sentido de orden y de organización jerárquica a los procesos de escolarización.

3. El proyecto de gestión escolar

Este tipo de proyecto tiene que ver con la transformación del orden y de las prácticas institucionales que afectan la calidad del servicio que ofrece la escuela.

> "Se refiere a una propuesta de intervención, teórica y metodologicamente fundamentada, dirigida a mejorar la calidad de la educación, vía transformación del orden institucional y de las prácticas institucionales". [15]

La noción de gestión escolar se refiere al conjunto de acciones realizadas por el colectivo escolar orientadas a mejorar la organización de las iniciativas, los esfuerzos, los recursos y los espacios escolares, con el propósito de crear un marco que permita el logro de los propósitos educativos con criterios de calidad

[15] Idem

educativa y profesional, es la alternativa para mejorar el orden institucional que se vive en las escuelas y radica en la construcción del proyecto escolar.

Considera la problemática principal del orden institucional y para transformar las prácticas institucionales es necesaria la participación consciente y comprometida del mayor número de miembros del colectivo escolar, dicha participación ubicada, principalmente a partir de tres momentos: la reflexión de la acción, la reflexión en la acción y la modificación de las formas de acción.

La participación, cumple distintos propósitos:

- ✓ Promover un modo de vida cotidiana donde se favorezca el ejercicio de la responsabilidad.
- ✓ Favorecer la toma de decisiones en colectivo.
- ✓ Y facilitar al colectivo la toma de conciencia de que la cuestión pedagógica debe jugar un papel central en la escuela.

E. Argumentación del Proyecto de Gestión Escolar:

El problema que se presenta, está ubicado dentro del proyecto de Gestión Escolar, ya que se pretende que las Directoras y Educadoras del nivel de Preescolar y demás personas que participan en el sistema educativo puedan y logren cambiar o reforzar la práctica docente incluyendo en sus planeaciones generales y diarias, conocimientos, experiencias y estrategias aprendidas del contenido de los T.G.A.

Se pretende que al poner en práctica el proyecto de gestión escolar se pueda hacer conciencia en las directoras y educadoras que trabajan en Preescolar el modificar sus prácticas institucionales y su visión de un curso o Taller, ya que es una herramienta más, auxiliar de su trabajo.

La propuesta de transformación de gestión escolar, debe y pretende cumplir algunos propósitos[16] como lo son:

- ✓ Que el profesor sea capaz de fundamentar su práctica a través de la contrastación teoría- práctica
- ✓ Que de a conocer los conocimientos obtenidos en la realización de la propuesta a otras generaciones, mediante la articulación de nociones, conceptos, teorías y metodologías.

[16] RÍOS Durán, Jesús Eliseo. Características de proyecto de gestión escolar. Hacia la Innovación. Antología Básica U.P.N. P. 98

- ✓ Integre lo aprendido actualmente con las experiencias obtenidas en su ejercicio profesional.
- ✓ Y que lo aprendido y las experiencias obtenidas impacten directamente en su práctica profesional.

Así pues, se espera que se involucre el colectivo escolar creando espacios de reflexión, para compartir entre ellas estrategias y saberes aprendidos o reforzados en la asistencia a los Talleres, así como el que compartan vivencias personales y profesionales, todo ello con el propósito de que estén dirigidas dichas actividades a tener una mejor organización de acciones, esfuerzos, recursos y espacios escolares y así ofrezcan a los niños y a Padres de Familia una educación que vaya acorde a las exigencias de la sociedad en donde este inmersa la institución educativa.

Con lo anterior, se ambiciona hacer que los docentes sean protagonistas conscientes de su práctica y corresponsales de las decisiones que se tomen en cuanto a la educación que están brindando.

CAPÍTULO IV

LA ALTERNATIVA

La alternativa, es un proceso mediante el cual la docente trata de buscar las estrategias más adecuadas para solucionar la problemática presentada en el aula.

Dicha alternativa es una opción que la maestra o el profesor tiene para la solución de una dificultad, “parte de la preocupación por separar la forma en que se ha tratado en la práctica docente cotidiana; por lo tanto, se necesita adoptar una actitud de búsqueda, cambio hacia la innovación, respeto y responsabilidad...”[17], ya que el docente para poder innovar su práctica debe estar consciente de cómo la está realizando, de sus modificaciones y de las dificultades que tiene al ejercerla.

La alternativa que se expondrá no es algo acabado y absoluto, si no es una sugerencia sujeta a modificaciones que tanto docentes y como

directivos pueden aplicar a su práctica pedagógica, según necesidades e intereses propias y de la misma institución.

Con ello, la alternativa, pretende dar respuesta a los problemas que se presenten en las instituciones, con el objetivo de que se modifiquen actitudes carentes de motivación hacia la capacitación que se brinda.

A. **Relación de la alternativa con la problemática**

Para poderle dar respuesta a la problemática, tenemos que tener presente la práctica que nos apoyará para darnos una idea más clara de cómo esta en realidad la labor cotidiana, la cual será el punto de partida y llegada y la teoría que nos auxiliará con los sustentos teóricos. Así esta vinculación se realiza ya que la teoría por sí sola, no garantiza los cambios en nuestro trabajo diario.

Queda entendido que, todo curso o taller pretende vincular teoría-práctica e invitar a transformar nuestros haceres, ello implica recuperar nuestra experiencia, replanteando acciones, profundizar en lo ya construido y tomar nuevas decisiones con el propósito de transformar nuestra práctica pedagógica, por ello, la insistencia de que la educadora y la directora asista a los Talleres Generales de Actualización con la mejor disposición de analizarlos para poder bajarlos a la práctica y realizarle a dicha labor las modificaciones correspondientes.

Por ello, es fundamental partir de la práctica, del saber objetivo y del hacer real, para no caer sólo en palabras que en muchas ocasiones quedan sólo en el aire, así pues es necesario analizar situaciones inherentes y conjuntamente crear

---

[17] ARIAS Ochoa, Marcos Daniel. "El proyecto pedagógico de acción docente" Hacia la innovación. Antología Básica U.P.N. P. 73.

estrategias acordes a los Planes y Programas de Educación Preescolar 1992, el cual es la metodología que actualmente funciona en el nivel antes mencionado.

En la práctica diaria de cada persona, se encuentran obstáculos y satisfacciones que lo hacen reflexionar sobre su labor, por lo que hay que tomar en cuenta los siguientes puntos para el análisis del contexto que se va a estudiar en este caso:

Como aspecto principal está el que la educadora analice su práctica docente a partir de los conocimientos que posee del enfoque con el que se trabaja y del programa que está en función, confrontándola con la experiencia profesional para así incidir en las transformaciones de la práctica docente, valorando así mismo su labor dentro de la comunidad, reafirme las relaciones interpersonales, conozca sus funciones y el papel que cada uno desempeña en el desarrollo del niño.

Con respecto a la teoría, los aspectos que se pretenden observar dentro de dicho contexto serán: que tanto directivo como educadoras, conozcan los procesos por los que atraviesa toda persona al adquirir nuevos aprendizajes (asimilación, acomodación y equilibrio) con la finalidad de que no existan frustraciones en el transcurso de ir conociendo nuevos conceptos o teorías que le permitirán reforzar o modificar sus actividades como docente, así como el que

acepten los Talleres Generales de Actualización como apoyo y como una herramienta más a su trabajo como docentes.

En el aspecto del contexto se pretende que el docente analice la influencia de la cotidianidad dentro del grupo escolar ya que no permite que evolucione y acepte los cambios que se le presentan para mejorar su práctica docente.

B. Definición de una metodología para lograr el objetivo

Ahora bien, para sustentar de mejor manera la solución de la problemática presentada se fundamentará en la metodología llamada didáctica crítica,[18] donde todos aprenden de todos, ello producto del análisis y reflexión, la enseñanza se concibe como un proceso dialéctico, es decir, aprende, analiza, comparte experiencias, pone en práctica y vuelve a aprender cosas nuevas.

Una de las finalidades es desarrollar una conciencia crítica, científica y cooperativista, para ello es necesario que la docente conozca el programa que esta manejando y tenga conciencia de lo que realiza o debe llevar a cabo en su

práctica profesional, que participe activamente intercambiando experiencias y conocimientos, investigando temas que son de su interés y teniendo momentos de análisis de aspectos que le inquietan.

En esta didáctica, educar es, crear situaciones pedagógicas en la que el hombre se descubra a sí mismo y aprenda a tomar conciencia del mundo que le rodea, a reflexionar sobre él, a descubrir las posibilidades de reestructurarlo y actuar sobre él para modificarlo.

Afortunadamente, en la actualidad algunas de las personas que laboran en el nivel de Preescolar, están conscientes de la relevancia de aplicar esta metodología ya que adquieren aprendizajes que son compatibles a su realidad, es decir, que los conocimientos que se aprenden los pueden aplicar para solucionar problemáticas, además que con esta didáctica tienen la oportunidad de compartir inquietudes e ideas, aprendiendo con ello de la interacción de sus compañeras.

C. Rol de los sujetos

[18] PANSZA González, Margarita. Instrumentación Didáctica, conceptos generales. Planeación, comunicación y evaluación en el proceso enseñanza-aprendizaje. Antología Básica U.P.N. Pp. 9-37.

Ahora bien, en nuestros días la función de la educadora encargada de dar a conocer la información de los Talleres Generales de Actualización ha cambiado.

El taller, ahora es un aprender haciendo, que se da a través de la realización de un proyecto con el protagonismo de todos los implicados y esto sólo puede llevarse a cabo mediante una redefinición de roles, tanto del educador como del educando.

La directora se convierte ahora en coordinador asumiendo un liderazgo más vital, movilizando situaciones de comunicación, organizando experiencias de aprendizaje, guiando la evaluación; esta en la búsqueda constante y planifica la tarea, encuadra, elige las técnicas adecuadas con las que trabajará cada contenido para hacer realidad las potencialidades del grupo, observa y evalúa procesos individuales y grupales.[19]

Por su parte, se puede decir que, el proceso enseñanza-aprendizaje se centra en el docente, que juega un papel central en la realización de casi todas las actividades, determinando con ayuda de los educandos, tiempo y espacio.

---

[19] EZEQUIEL Ander-Egg. El taller una alternativa para la renovación pedagógica. 2° ed. Argentina. Magisterio del Río de la plata. 1991. Antología Básica UPN. P. 43

Sin embargo, hay que tomar en cuenta que para coordinar un taller, lo primero es mirar al resto de los compañeros (as) como personas que tienen

funciones y responsabilidades específicas, pero que no lo saben todo, el coordinar de un taller, más que dominar completamente los contenidos, debe ser capaz de motivar y animar al grupo y ser hábil para generar las ideas y los saberes y tener el compromiso para desarrollar con rigor y calidad el trabajo académico.

He aquí, los que serían los roles y funciones principales del educador dentro de una concepción pedagógica que busca generar procesos de participación:[20]

1. Sensibilizar y motivar, animar, suscitar el trabajo de los educandos para que tiendan a hacerse responsables de su propia formación

2. Animar a que los educandos vayan auto determinándose, es decir, que decidan por sí mismos; estimularlos a que cumplan las responsabilidades asumidas y que sé autocritiquen cuando no lo han hecho.

3. Proporcionar información e indicar fuentes de conocimientos y transformarse él mismo es fuente de referencia.

[20] IDEM

4. Actuar como asistente técnico, llenando vacíos cuando el grupo después de un esfuerzo de búsqueda y experimentación necesite ayuda.

Es pues indispensable que el coordinador proporcione información o corrija errores de información, haga aportes metodológicos o técnicos con el fin de mejorar la forma de abordar algún tema o problema, aliente a los participantes a argumentar sus intervenciones, evite digresiones inútiles fuera del tema, ayude a determinar los aspectos esenciales del tema que se trata, eviten generalizaciones inadecuadas, corrija las argumentaciones incorrectas por exclusión de pruebas o datos desfavorables al argumento u opinión expresada, propicie que el grupo relacione las actividades que realiza en el taller con los propósitos del mismo y promueva que el grupo mantenga una constante vinculación entre el trabajo del taller y la práctica en el salón de clases ya que una finalidad de los Talleres es que la educadora se autoanalice y llegue a conclusiones que favorezcan su práctica educativa[21].

Así pues, cabe aclarar que la coordinadora en la modalidad de Taller General de Actualización es la directora del plantel, la cual debe de tener en

[21] BONALS, Joan. El trabajo en equipo del profesorado. Antología Básica U.P.N. Pp. 26-29.

consideración el desarrollar algunas habilidades que le serán útiles en la coordinación de un grupo, pues además de tener claridad sobre los propósitos del taller y conocimientos de los temas a tratar, debe contar con los materiales necesarios y planear las actividades que se efectuarán.

Un asesor es pues, (dentro o fuera de la Unidad de Servicios Técnicos) una persona que orienta, apoya, facilita, fomenta participación e interacción, brinda y propicia análisis de elementos conceptuales y trata de vincularlos con la práctica mediante el rescate de experiencias y saberes propios de los participantes, capacidad y habilidad de coordinar, orientar y dirigir a un grupo, guía y finalmente brinda elementos para la construcción de saberes de un grupo y su aprendizaje bidireccional.

D. Evaluación

Se menciona que la etapa final de un determinado proceso es la evaluación[22] la cual implica emitir juicios con respecto a determinados criterios ya establecidos y proporcionar datos sobre el carácter, el sentido y la medida de los cambios que se esperan en la conducta provocados por los esfuerzos educativos, al igual que nos permite comparar las conductas reales con las conductas que se desean obtener.

Cabe resaltar que el cambio de conducta de las personas es difícil de medir, sin embargo la modificación o reforzamiento de conductas, es en sí, el resultado que se espera tener en la educación.

La evaluación se considera,[23]un proceso continuo y permanente que nos permite percatarnos de los avances y retrocesos de los conocimientos que van obteniendo las personas, al igual que resulta útil para identificar y superar los obstáculos que se presentan en el proceso enseñanza-aprendizaje, para recuperar los aciertos y para corregir los errores cometidos tanto por el docente como de los mismos niños, esto se realiza con el propósito de ir mejorando el proceso de aprendizaje y lograr así un mejor y mayor aprovechamiento de las situaciones, experiencias y conocimientos que se vayan generando dentro de un grupo.

La evaluación así pues, es un instrumento más que se emplea para

percatarse de desarrollos o procesos, ésta es didáctica ya que se realiza con un propósito específico, en otras palabras la evaluación educativa es un elemento

---

[22] WHEELER. La evaluación en: El desarrollo del curriculum escolar. Aplicacvión de la alternativa de innovación. Antología Básica U.P.N. P. 36

[23]PANSZA González, Margarita. Instrumentación didáctica, conceptos generales. Planeación, comunicación y evaluación en el proceso enseñanza-aprendizaje. Antología Básica U.P.N. P. 14

que se lleva a cabo de forma permanente con el objeto de valorar logros o tropiezos con respecto a la adquisición de conocimientos y de prácticas habituales.

Tomando en consideración los factores antes mencionados, es importante destacar que más que evaluar conocimientos obtenidos en los Talleres Generales de Actualización y en las actividades realizadas por las directoras y las educadoras, en esta propuesta se valoró actitudes y acciones que permiten llevar a cabo estrategias que favorezcan una educación de calidad.

Se tuvieron en cuenta, en sí, la actitud abierta a la forma de trabajar los talleres y a su aplicación en los grupos, su comportamiento positivo a compartir experiencias y saberes, al trabajo colegiado y el deseo de vivir nuevas experiencias al coordinar grupos, elaborar estrategias y analizar y reflexionar sobre el quehacer diario.

E. Propósitos de la alternativa

1. Concientizar a directivos y docentes sobre la relevancia que tienen los Talleres Generales de Actualización sobre su labor educativa.

2. Rescatar el liderazgo académico del directivo

3. Propiciar la reflexión en la docente para que realice un análisis intenso de su práctica docente

4. Favorecer la elaboración de estrategias a partir de los temas que se plantean en el Taller General de Actualización

5. Impulsar a crear y poner en práctica círculos de estudio donde el personal del Jardín de Niños intercambie conocimientos y experiencias de las estrategias y/o actividades que pongan en práctica, cada educadora en su salón de clases.

F. Plan de aplicación

Estrategia	**Propósito**	**Fecha de aplicación**	**Organización**	**Recursos y/o materiales**
T.G.A. dinámico e interesante	*Que los docentes se involucren en los temas de los T.G.A. con mayor motivación y con ello sea relevante para su práctica	2,3 y4 de Julio de 2002.	*Se planearan diversas técnicas y dinámicas para que el taller no sea monótono y se tenga mayor participación en su desarrollo.	*Los necesarios para cada una de las técnicas y dinámicas
Visitas a los Jardines de Niños	*Certificar la aplicación del contenido del taller y verificar que el taller es significativo y funcional para las educadoras	**H. Bimestral**	*Solicitar autorización del personal del Jardín de Niños para realizar las visitas	*Cuadernillo de registros y copias de calendariza-ción

Elaboración de fichas	* Concentrar las estrategias que se vayan aplicado, en fichas o en un cuadernillo	Septiembre 2002 a Enero de 2003	*Sugerir la elaboración de fichas que incluyan las estrategias y hacer entrega del bloc de fichas en la primera sesión del TGA	Participación de las docentes * Bloc de fichas
Curso taller sobre Liderazgo	*Motivar a las directoras de los diferentes Jardines para continuar con su actualización y capacitación permanente sobre temas relevantes y aplicables a su práctica	Consejo técnico consultivo	*Solicitar a la inspectora llevar a cabo la platica en el consejo técnico	Local *Sillas
T.G.A de directoras a educadoras	* Propiciar el análisis y la reflexión directamente en las docentes al momento de abordar el contenido del Taller	14, 15 y 16 de Agosto de 2002.	*Estar presente el mayor tiempo posible para poder analizar en conjunto	*Diario de campo y/o relatorías
Reuniones "Compartamos nuestros libros	Compartir conocimientos y experiencias sobre libros	Noviembre de 2002	*Calendarizar las reuniones y realizar una encuesta que incluya aspectos relevantes del contenido del taller	*Hoja con calendarización y copias *Hoja de encuesta y copias
Fichero de T.G.A	*Recopilar en el Jardín de niños las fichas elaboradas por las docentes y formar con ello un fichero del tema correspondiente al T.G.A.	Enero de 2003	*Recopilar fichas	*Hojas de maquina
Encuentro	*Presentar los resultados finales del T.G.A. y de la aplicación de las fichas	Enero de 2003	*Convocar a un encuentro a directoras que participaron en la realización del T.G.A.	*Convocatoria, local y recopilación de material

G. Descripción de las estrategias

Estrategia 1

Taller General de Actualización más dinámico e interesante

Propósito: Que los docentes se involucren en los temas de los T.G.A. con mayor motivación y con ello sea más relevante para su práctica

Recursos: Hojas de máquina de colores, hoja ledger, cuentos, guía, marcadores, consignas, sobres, antifaces, gafete, separadores.

Desarrollo: Para iniciar, se desarrolla una dinámica para animar a las directoras y a la vez para reflexionar sobre la práctica, posteriormente se relataran los acuerdos, enseguida se analizará la presentación del taller, se realizará otra dinámica con el uso de fragmentos de cuentos para hacer equipos y con ello se analizará otra parte de la guía, se pone en práctica otra dinámica para animar al grupo y posteriormente se estudiará otra parte de la guía y finalizaremos ese día con una lluvia de ideas sobre nuestro papel y la modalidad con la que se trabaja.

El siguiente día se iniciara al igual con una dinámica empleando los antifaces, se formarán equipos con el uso de otra dinámica los cuales analizarán después unas actividades de la guía, se redactarán algunas sugerencias para fomentar la lectura y se realizarán acuerdos por zona escolar para llevar acciones, como parte final se entregaran los separadores y unas hojas de opinión.

Evaluación: se realizará con el uso de la observación, el registro de los comentarios de las directoras y con sus opiniones escritas en las hojas.

Estrategia 2

Visitas a los Jardines de Niños

Propósito: Certificar la aplicación del contenido del taller así como verificar que el taller es significativo y funcional para las educadoras

Recursos: Cuadernillo de registros y copias de calendarización

Desarrollo: Solicitar autorización al personal del Jardín de Niños para realizar las visitas y se elaborará una calendarización la cual será entregada a la directora del plantel para una mejor organización, estará presente una mañana de trabajo en un aula para realizar las anotaciones pertinentes y posteriormente hacerle sugerencias a la educadora sobre su labor.

Evaluación: Por medio de la observación y los registros.

Estrategia 3

Elaboración de fichas

Propósito: Concentrar las estrategias que se vayan aplicando en fichas o en cuadernillo.

Recursos: Bloc de fichas

Desarrollo: Por Jardín de Niños, se entregará un bloc de fichas con la intención que las estrategias que se vayan aplicando queden concentradas en las fichas y no se vayan perdiendo o queden en el aire sin plasmarlas y con ello le sirvan para aplicarlas nuevamente ellas mismas o para compartirlas con sus compañeras, o bien, para hacerle a esa misma estrategia adecuaciones y aplicarla de manera un poco distinta.

Evaluación: Producto

Estrategia 4

Curso taller sobre Liderazgo

Propósito: Motivar a las directoras de los distintos Jardines de Niños a continuar con su preparación y capacitación

Recursos: Humanos, hojas de opinión, local y material necesario.

Desarrollo: solicitar permiso a la Inspectora para que autorice la realización de este curso taller y hacer la convocatoria a las directoras para que asistan al llamado

Evaluación: Llenado de hojas de opinión y registro de comentarios.

Estrategia 5

Taller General de Actualización, segundo momento, directoras a educadoras

Propósito: Propiciar el análisis y la reflexión directamente en las educadoras al momento de abordar el contenido del Taller.

Recursos: Diario de Campo

Desarrollo: Al momento de que la directora esté con su personal abordando el contenido del taller, tratar de intervenir haciendo cuestionamientos a las educadoras para que reflexionen más sobre su práctica docente y compartan con el grupo sus vivencias sobre sus acciones cotidianas y a la vez analicen la importancia de poner en práctica el tema del T.G.A.

Evaluación: Hojas de evaluación y registros.

Estrategia 6

Reuniones "Compartamos nuestros libros"

Propósito: Promover el gusto por la lectura y el compartir experiencias y conocimientos de los libros

Recursos: Libros, cuestionarios, calendarización.

Desarrollo: En un primer momento se realizará una reunión donde se compartan experiencias obtenidas al leer un libro y se intercambiaran los mismos, esto con el propósito de fomentar la lectura, ahí mismo se realizará con el consenso de las directoras la calendarización de la próxima reunión y su contenido.

Evaluación: Se llevará a cabo a través de los cuestionamientos que hagan las docentes y de los registros que se realicen de sus comentarios

Estrategia 7

Fichero de T.G.A

Propósito: Recopilar las fichas elaboradas por las docentes que participaron en la realización del taller y formar con ello un fichero del tema correspondiente al T.G.A. por Jardín de Niños

Recursos: Fichas de las estrategias

Desarrollo: Se hará la recopilación de fichas en el Jardín de Niños que contengan las estrategias aplicadas por cada educadora que labore en dicho Jardín.

Evaluación: Con el producto mismo.

Estrategia 8

Encuentro

Propósito: Presentar los resultados finales del T.G.A. y de la aplicación de las fichas y demás actividades que se realizaron para conocer el impacto de este taller.

Recursos: Fichero, convocatoria, local y recopilación de material de las actividades del T.G.A.

Desarrollo: Por medio de una convocatoria autorizada por las inspectoras se convocará a un encuentro a las directoras que participaron en la realización del T.G.A. para hacer una revisión de los resultados del mismo taller y de la participación que se tuvo en las actividades realizadas

Evaluación: Comentarios, registros.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS

A. Análisis

Para poder interpretar los datos obtenidos de la aplicación de las estrategias planeadas, se pasó por un proceso que inicia por el análisis de todas las evidencias obtenidas, cabe mencionar que en todo momento se trato de comprender y respetar los elementos que reconstruyeron la realidad de las experiencias, como la manera de pensar de las personas y las prácticas desarrolladas en el transcurso de cada una.

Pero ¿Qué es analizar? Mercedes Gagneten[24] menciona que analizar es comprender el todo a través del conocimiento y comprensión de las partes y propone algunos pasos, los cuales los define como:

Analizar a raíz de haber reconstruido el qué hacen y cómo se sitúan las

personas en el mundo así el cómo justifican su propia existencia a partir de haber representado sus ideas y concepciones, además concibe el análisis como un procedimiento fundamental para las fases del diagnóstico, comenta que interpretar es un esfuerzo de síntesis, de composición de un todo por la reunión de las partes, al igual que es necesario Investigar las diversas causas involucradas en cada componente de la realidad, esto es, las múltiples determinaciones internas y externas de los fenómenos sociales y procesos generados a través de la práctica, dice que es necesario crear lenguajes para expresar hallazgos y con ello lograr explicar determinadas esencias surgidas de la realidad que permiten prever acciones necesarias.

Así pues, las evidencias que surgen de las estrategias planteadas fueron en muchas ocasiones situaciones aisladas que fueron necesarias agrupar o estructurar para conjuntarlas y con ello obtener resultados y generar conclusiones que dieran

[24] GAGNETE, Mercedes. "Análisis e interpretación" La Innovación Antología Básica U.P.N. P. 30

una idea general de la realidad estudiada y con ello aproximarse así mismo a la descripción y comprensión de la situación planteada.

Se utilizaron instrumentos de aplicación como fueron dinámicas, técnicas y actividades, se realizaron varias acciones como llevar a cabo reuniones, visitas y pláticas, y se emplearon algunos instrumentos de evaluación como lo fueron las hojas de opinión, cuestionarios, la observación, el diario de campo y registros de visitas realizadas a los Jardines de Niños.

Y para comenzar a disipar el problema, se aplicaron algunas estrategias por las cuales se intenta dar solución a la dificultad de reconocer a los Talleres Generales de Actualización como una alternativa positiva a la actualización del docente.

B. Realización del análisis

Estrategia 1

La primera estrategia puesta en práctica es hacer el taller más dinámico e interesante.

En la primera sesión, se llevó a cabo una serie de actividades, una de ellas fue la dinámica de la camiseta, los materiales que se utilizaron fueron hojas de máquina de colores y la acción realizada fué que a cada persona se le entregó media hoja de máquina y se le dio la instrucción de que realizara un barco y le fuera cortando las esquinas de manera que al desdoblarlo quedara una camiseta, esta actividad llevó el propósito de que la educadora se haga consciente de la importancia de ponerse la camiseta educativa.

Posteriormente se realizaron los acuerdos que se deben cumplir y respetar, estos se realizaron en conjunto con las directoras, los cuales fueron escritos en una hoja ledger y permanecieron visibles.

Otra actividad de esta estrategia fué realizar la técnica de la lectura robada y basándose en la guía del T.G.A. se le solicita a una persona que inicie con la lectura, por párrafos se realizan los comentarios pertinentes y para continuar se toca el hombro de otra persona.

A continuación se realizó la dinámica que se llamó “el cuento” para ello se hacen 7 fragmentos de 4 cuentos, se repartieron los fragmentos de los cuentos y cada persona buscó la secuencia del cuento que le corresponde, al estar completo el cuento un integrante del equipo le dio lectura, la finalidad de la dinámica fue formar 4 equipos para la siguiente actividad que fué analizar por equipos el propósito general del T.G.A., la introducción y el enfoque.

La actividad siguiente fue la dinámica del Rally, donde el material empleado son consignas y sobre, la tarea a realizar es que a cada equipo se le van proporcionando el sobre con la consigna correspondiente, cuando realizan esa acción se les entrega el siguiente sobre y así sucesivamente, hasta cumplir las 10 consignas, (*anexo 1*) el equipo que termine se le asigna un número, el cual nos servió para llevar a cabo la siguiente actividad, que consistió en analizar las actividades de la primera sesión.

Y para finalizar la primera sesión, se realizó una lluvia de ideas donde de manera grupal se analizaron algunos aspectos como el papel del coordinador, participantes y modalidad de taller.

Para la segunda sesión, las actividades que se planearon fueron las que a continuación se describen:

Primeramente se realizó la dinámica del ciego para la cual se utilizaron antifaces de cartoncillo, la tarea fue hacer dos filas, una de ciegos y otra de personas que van a guiar con su voz a los ciegos, con esta dinámica se pretendió resaltar las habilidades que se favorecen en las personas.

A continuación se realizó otra dinámica que llamamos “equipos” donde se utilizaron un gafete y palabras, aquí a cada persona se le entregó un gafete, el cual en la parte adversa tenia escrita una sílaba, la intención fue que formaran palabras

y con ello formaran equipos para desarrollar la siguiente actividad que consistió en analizar actividades de la guía del taller.

Enseguida, se redactaron sugerencias a manera de lluvia de ideas para fomentar la lectura en voz alta en las educadoras, se realizaron acuerdos por zona escolar, se determinaron las acciones para actualizarnos con respecto a la lectura en voz alta, se entregaron separadores de libros que contenían una reflexión y finalmente se entregaron hojas de opinión que son leídas y analizadas por la coordinadora del taller con el objetivo de tener una visión clara de la efectividad de su ejercicio y del impacto que causo en general el T.G.A. (*anexo 2)*

En específico, los resultados que se obtuvieron en esta estrategia fueron satisfactorios, ya que se logró cumplir el propósito planteado que era el de que las docentes se involucraran en el tema del T.G.A. y con ello fuera relevante para su práctica.

Estrategia 2

Esta estrategia consistió en estar presente en el T.G.A. de directoras a educadoras con el propósito de propiciar el análisis y la reflexión directamente en las docentes al momento de abordar el contenido del taller.

Para llevar a cabo esta estrategia, se procuro estar presente en distintos Jardines de Niños (*anexo 3*), donde al llegar, primeramente se solicitaba la

autorización para formar parte del equipo de trabajo, posteriormente la directora iniciaba o en su defecto continuaba con el análisis del contenido del taller y si la educadora tenía una duda que la directora no podía resolver o tenía inseguridad de dar la respuesta correcta, se participaba aportando algunos ejemplos, vivencias y comentarios sobre lo que se estaba tratando, procurando ser parte del grupo para que sintieran confianza y no se sintieran hostigadas con la presencia de la asesora.

Se pudo apreciar que las educadoras al principio sienten nerviosismo o incomodidad con la presencia de la asesora, pero conforme pasa el tiempo, tienen más confianza para preguntar dudas o aportar alguna idea o experiencia.

En este espacio también se aprovecha la oportunidad para entregarse un block de fichas, para que ahí concentren las estrategias, información o actividades que realizaran en su grupo o de manera colectiva sobre el tema del taller del ciclo escolar presente

En esta estrategia se determina que el propósito planteado si da buen resultado, gracias a la buena disposición y participación de la directora para dar a conocer y analizar el contenido del taller y de las educadoras al compartir experiencias y conocimientos que han obtenido en su vida laboral.

Estrategia 3

Reuniones para intercambiar libros y coevaluar el T.G.A., es el título de la estrategia que se describe enseguida.

En el mes de Octubre, se llevó a cabo una reunión donde se reúnen las dos zonas escolares, la número 44 y la 100, primero que todo, se les dio la bienvenida y se llevó a cabo una dinámica que se llama “me quieres” la cual consistó en que una persona (que llamaremos Valeria) se pone en el centro del círculo formado por el resto del grupo, esta persona le pregunta a otra (que llamaremos Mireya) que si la quiere, para lo que se debe de responder que sí mencionando también algún aspecto positivo de la persona, por ejemplo, si te quiero Valeria porque eres una persona muy trabajadora, diciendo esto, también debe de mencionar que también quiere a otras dos personas, es decir, pero también quiero a “Tere” y a “Martha”, al momento Mireya, Tere y Martha deben de moverse de lugar y Valeria tratará de acomodarse en esos lugares, el objetivo es procurar que cada persona que integran el círculo quede en el centro para que tenga la oportunidad de que la conozcan y le digan algo positivo de su persona.

Posteriormente, se realizó un análisis de los avances o dificultades que ellas han tenido al abordar el contenido del taller en los consejos consultivos para darle seguimiento a dicho T.G.A. con sus educadoras, ellas mencionaron, que no han tenido la oportunidad de darle seguimiento ya que hasta el momento apenas han realizado una sola reunión de consejo técnico y esta reunión fue únicamente para conformarlo.

Se prosiguió pues, con hacer un recordatorio de las acciones que se propusieron realizar, cuando se analizó con las directoras el contenido del taller, se coincidió en que el principal reto que se propuso, fue incrementar la biblioteca y con ello fomentar el hábito de la lectura.

Se propuso por parte de una directora, realizar un intercambio de libros entre ellas mismas de un libro ya leído y así tener la posibilidad de leer otros libros que no tienen al alcance y por lo tanto no han tenido la oportunidad de leerlos. Se fija una fecha, lugar y hora para realizar ese intercambio de libros comentando de manera breve su contenido.

Cuando llega esa fecha, cada directora llevó un libro, y como ya se había mencionado, se comentó parte del contenido, en ese momento el resto del equipo de directoras participa con una anécdota o experiencia sobre el tema y así sucesivamente cada cual narra su libro, posteriormente se llevó a cabo el intercambio, una de las directoras propone invitar a una educadora que tiene el buen hábito de la lectura para que nos narre el contenido de unos libros muy interesantes y las demás directoras aceptan. Para fijar la fecha, se propone por parte de la asesora que sea la reunión en el mes de Enero ya que las directoras tendrían múltiples actividades en el mes de Diciembre, la sorpresa fue que no aceptaron y propusieron que fuera a más tardar en 15 días, ya que los temas de los libros ahí expuestos se les habían hecho muy interesantes y tenían especial interés por leerlos todos.

En una tercera reunión, se llevó a cabo una dinámica titulada “Caos” donde se les reparte en un papelito que lleva escrito realizar el ruido de un animal o una acción, la encomienda fue encontrar su pareja, por ejemplo, realizar el mugido de una vaca y la otra persona sería un campesino ordeñando.

Posteriormente se le dió la palabra a la educadora, la cual narra el libro, capturando la atención de las directoras ahí presentes, cuando finaliza esta participación se llevó a cabo de nuevo otro intercambio de libros y finalmente para culminar la reunión se repartió una hoja de máquina para que ahí escribieran lo más significativo del T.G.A., la importancia de darle seguimiento a este taller y por último se le pidió redactar sugerencias para mejorar. (*anexo 4)*

Se puede decir que esta estrategia tuvo buen resultado y aceptación por parte de las directoras, ya que el interés por continuar capacitándose es favorable.

Dichas reuniones, han sido útiles también para además de evaluar y coevaluar la efectividad del taller, han servido para convivir y conocernos más como personas y como profesionistas, generándose con ello un clima cálido, de confianza y armonía.

Estrategia 4

Encuentro

En la presente reunión se contó con la presencia de 10 directoras pertenecientes a la zona 44.

Esta mañana de trabajo inició con la aplicación de una dinámica la cual consistió en que se fueron colocando hojas de máquina con diferentes expresiones, las directoras fueron mencionando la expresión que creían correspondía, lo que se observa es que en cada una de las menciones existen diferentes puntos de vista, sin embargo en conjunto llegaban a determinar una expresión para cada una de las imágenes. Con esta dinámica se concluye que una de las formas de comunicación que empleamos es por medio de la expresión de nuestro cuerpo, en este caso la expresión, las directoras mencionaron que debemos de tener cuidado con nuestras expresiones pues muchas veces nuestro cuerpo refleja "una cosa" y queremos expresar otra.

Posteriormente se explicó la temática de este encuentro, mencionando que, para dar respuesta a una petición elaborada por ellas, en esta ocasión, se abordaría el análisis del T.G.A. 2002-2003, el análisis del seguimiento del T.G.A y posteriormente se haría el intercambio de libros dando un espacio para sugerencias y para elaborar acuerdos para las siguientes sesiones.

Como primer punto, se profundizó sobre si las actividades realizadas hasta el momento están de acuerdo al propósito general del T.G.A., el cual dice:

> *"Que el colectivo docente, reconozca, con base a su experiencia y la lectura de diversas fuentes de información, la*

importancia de promover en el Jardín de Niños el gusto y el aprecio por la lectura y, con base a ello, tome acuerdos para profundizar en el tema y continuar con su actualización"[25]

Para lo cual las directoras responden que si está de acuerdo, el propósito general con las actividades ya que se ha promovido el gusto por la lectura puesto que se han leído libros, compartido y recomendado en las diferentes reuniones que se han llevado a cabo.

Una de las directoras mencionó que ella en particular en su centro de trabajo, puso en práctica reuniones con las educadoras donde analizan el contenido de libros o documentales y le han funcionado muy bien pues en dichas reuniones comparten libros, conocimientos y experiencias, reflexionan sobre el contenido del documento, rescatan aprendizajes, amplían saberes y su vocabulario y esto le ha favorecido para que exista más integración entre sus compañeras de trabajo.

De aquí se rescata la importancia de compartir nuestras experiencias y conocimientos con las personas con las que laboramos y llevar a cabo el intercambio de libros en cada Jardín de Niños.

Sobre el análisis del informe general del T.G.A. 2002-2003, se da lectura a los logros, compromisos, dificultades y propuestas, sobre ello comentaron que

[25] SEP, La lectura en voz alta: una estrategia para promover el gusto por la lectura. Talleres Generales de Actualización 2002-2003.

para talleres posteriores les gustaría que se llevaran dinámicas que se acompañen de diferentes técnicas y que se continúe con temas de interés que permitan una actualización permanente. *(anexo 5)*

Sobre el análisis de los resultados del seguimiento de T.G.A. basado en las hojas de opiniones de las directoras mencionaron que: *(anexo 6)*

Lo más significativo del seguimiento del T.G.A. ha sido el hecho de tener experiencias, se muestra más interés por leer, ya que se fomenta el interés por saber el contenido de un libro, se impulsa a leer más y a tratar de comprender la lectura, ha existido motivación por leer un libro y dar término a ellos, que en las reuniones se ha aprendido a escuchar, convivir y a leer, al igual estas reuniones han dado pie a poner en práctica el hábito de la
lectura en general, para uno mismo y con los niños, retomar la importancia de la lectura para el fomento a la cultura y el rescatar la lectura ya que es necesaria para poder compartirla con mis compañeras

Sobre las ventajas de dar seguimiento a un taller, mencionan que: Nos une como equipo**,** nos permite favorecer habilidades y desarrollar capacidades de los docentes**,** tener espontaneidad**,** continuidad para leer**,** conocer puntos de vista diferentes**,** al igual que despierta el espíritu de investigación y el interés por continuar con la lectura, convivencia, conocer resultados, intercambio de experiencias, conocimientos y aprender a escuchar las narraciones de las compañeras

Las sugerencias que proponen son: Continuar con la narración de los libros**,** platicar las estrategias realizadas con las educadoras, seguir con las reuniones, que los libros que se lean sean del mismo interés para todas**,** continuar cultivándose por medio de la lectura y compartir libros que

nos dejen enseñanzas y conocimientos, dar este seguimiento en nuestro Jardín de Niños e invitar a una educadora que tenga el buen hábito por la lectura.

Se continúa con otra actividad, que consistió en poner los libros que llevaron las directoras en una mesa, aquí cada directora explica más o menos el contenido del mismo para que el resto de las directoras tengan una referencia de lo que se trata el libro y despertar la curiosidad por leerlo.

Para finalizar se abre un espacio, para ponernos de acuerdo sobre la siguiente reunión, donde se propone que cada directora lleve el libro para que el resto de las directoras tengan la oportunidad también de leerlo, que se lleve un tema de reflexión sobre el tema de la amistad y poner en práctica la técnica de la mesa redonda para lo cual también se llevará su definición.

Dicha reunión se llevaría a cabo en el Jardín de Niños “Cuauhtémoc” el día Martes 18 de Febrero de 2003. a las 9:30 a.m.

En las hojas de evaluación llamada “Repasemos”, se rescata la siguiente información: *(anexo 7)*

Sobre la organización de seguimiento del T.G.A. responden que:

- Estuvo muy bien organizado, puesto que esta conformado el equipo de trabajo y se manifiesta la disposición en las actividades
- Todas las integrantes participamos en los acuerdos para la realización del T.G.A.
- Buena y anticipada
- Bien ya que se lleva a cabo en base a los acuerdos que se establecen en cada reunión
- Es importante continuar como esta organizado, pues de esta manera podemos ampliar y dar a conocer experiencias a las demás compañeras, elaborar y registrar estrategias nuevas.
- Existe continuidad

Con respecto a las actividades y dinámicas expuestas comentan que:

- Resultan amenas, motivadoras y de aprendizaje
- Han apoyado mucho y se han puesto en práctica con el personal

- Son positivas y realistas y dejan ganas de seguir adelante y no retroceder, nos hace reflexionar sobre nuestro trabajo diario y convivencia con los demás
- Las dinámicas ayudan al relax, no hay aburrimiento, ni tampoco prisa por terminar y retirarse han dejado muchos conocimientos y han dado pie a seguir buscando o investigando
- A las dinámicas les hace falta la aplicación de técnicas de trabajo

Con relación al contenido del taller, que fue lo más relevante aplicable a tu práctica

- El saber escuchar
- La lectura y la convivencia con mis compañeras pues sirve para adquirir nuevas experiencias y ampliar conocimientos nuevos y así utilizarlos en la práctica cotidiana
- El fomentar y promover el hábito hacia la lectura, la reflexión y dar a conocer algunos comentarios de lo aprendido
- Tratar de aplicarlo primero en lo personal y después con el personal, todo va en proceso
- Compartir con las compañeras las experiencias y conocimientos que a través de la lectura he adquirido
- Que surgió el interés y se logro el trabajo en equipo en el Jardín de Niños

De las dificultades dicen que:

- No existió ninguna

- Que para aplicar las actividades en este taller, primero debo de tener el buen hábito hacia la lectura y estoy tratando de tenerlo
- Falta de disposición para expresar lo que se piensa o se conoce del tema

Sobre los logros que se obtuvieron en la realización y seguimiento del T.G.A. mencionan que:

- Existe el hábito y el gusto por la lectura
- Convivencia y compartir lecturas y experiencias para aprender
- Intercambiar ideas, ampliar mi forma de pensar y reflexionar enriqueciendo mi vocabulario, dar a conocer algo nuevo
- Involucrarme mucho más con la lectura
- Saber escuchar, centrar la atención, compañerismo, amistad y buena relación
- Poner en práctica lo aprendido
- Interés, necesidad y motivación por leer
- Ampliar conocimientos y aprendizajes, conocer estrategias

La opinión con respecto a la organización, relación personal y dominio del tema de la asesora, las directoras opinan que:

- Inspira confianza, logra que el taller sea ameno, respeta diferentes características de las compañeras y no es impositiva
- Cada día comparte nuevas experiencias y técnicas de lectura y nos saca de nuestras dudas

- Explica adecuadamente, tiene dominio en su explicación del tema, se involucra y convive con todas, nos hace reflexionar y participar en las reuniones, hay buena convivencia de ella hacia nosotras y de nosotros hacia ella.
- Seguridad en sí misma, buena organización en los tiempos y actividades, sabe lo que hace y conoce y domina el tema
- Nos da confianza, hay compañerismo y respeto
- Logró que la mayoría de nosotros nos motiváramos por leer

En general se observa una buena disposición de las directoras por aprender, compartir e intercambiar sus experiencias y conocimientos, se ha logrado crear un ambiente de confianza donde se tiene la libertad de opinar o sugerir estrategias de trabajo para mejorar el quehacer del equipo.

I. Estrategia 5

Curso - Taller de Liderazgo

En este curso - taller se cuenta con la presencia de 12 directoras y 1 inspectora pertenecientes de la zona 44.

Para dar inicio a este curso-taller se hizo la presentación del mismo, mencionando que a través de diferentes dinámicas se llegó a conceptuar nociones sobre el liderazgo, para lo cual se les pide a las directoras su participación activa.

Se principió con una lluvia de ideas para poder diseñar entre todas el concepto de liderazgo, las directoras mencionaron que un verdadero líder es aquel que sabe dirigir, que tiene la capacidad de organizar grupos, tiene habilidades innatas, son positivos, encabezan movimientos a nivel micro o macro, tienen carisma, están abiertos al cambio a recibir propuestas y a escuchar, sin embargo también existen lideres negativos.

Aquí se les explicó a las directoras que el concepto de liderazgo varia según las circunstancias, por ejemplo: al liderazgo se le considera poder, sin embargo aquí el termino poder es sinónimo de acción, es decir, significa hacer las cosas o hacer que sucedan. Y existe un liderazgo funcional que se determina con los actos que ayudan al grupo a alcanzar sus metas.

Posteriormente, se puso en práctica la dinámica de caras y gestos, aquí se le pidió la participación a 5 personas a las que se les entregó un papel que menciona un ejemplo de tipo de poder que representara al resto del grupo, el cual trata de adivinarlo, después de que se adivinó se hace una explicación exacta del tipo de poder, la conclusión a la que se llegó es que la influencia del líder está basada en una combinación de fuentes de poder, y que el líder debe ser hábil para saber en qué momento, bajo en que condiciones y con que tipo de personas usar determinado tipo de poder.

Después se llevó a cabo otra dinámica llamada “acoplamiento con ligas de hule” para el desarrollo de esta actividad se le pidió la participación a dos directoras, se les amarra las manos y los pies y se les pide lleguen a un punto determinado del salón, la intención de esta dinámica es que las personas tengan conciencia de los límites de uno mismo y de los demás, las directoras mencionaron que aunque se avanza con trabas en algunas ocasiones, la mayoría de las veces se busca la solución a los problemas y lo importante es saber respetar a las personas, sus opiniones y sus necesidades, se reconoce que las cualidades de liderazgo están íntimamente ligadas a nuestra personalidad.

Comunicación con aplausos, dinámica expuesta a continuación, donde formadas las personas en binas, las directoras intentan a través de aplausos establecer una conversación, se les explicó que este ejercicio permite a los participantes vivir la expresión con los sentidos del tacto y del oído, crear y escuchar sonidos que expresen emoción y secuencia, las directoras concluyen que para establecer una comunicación es necesario poner atención a la otra u otras personas que están interviniendo en una conversación ya que cada quien interpreta los mensajes según su experiencia y conocimientos, que es necesario hablar de un tema a la vez que sea de interés y motivante para evitar confusiones y que debemos utilizar un lenguaje completo, teniendo siempre presentes que muchas personas nos expresamos a través de expresiones, manos y habla y finalmente determinan las directoras que es necesario para que exista una comunicación completa un emisor, un canal y un receptor.

Una directora, en este momento, solicita su intervención para dar a conocer una historia que a ella le llamó mucho la atención, y es con respecto a la comunicación, se llama “Historia de agentes” los participantes son: Todos, Alguien, Cualquiera y Nadie, e inicia así: Había un importante trabajo que hacer y todos estaban seguros que alguien lo haría, cualquiera podía hacerlo pero nadie lo hizo, alguien se enfado porque era el trabajo de todos, todos pensaron que cualquiera podía hacerlo, pero nadie se dio cuenta que todos no lo harían, todo acabo cuando todos culpaban a alguien, porque nadie hizo lo que cualquiera pudo haber hecho.

Las directoras concluyen que en ocasiones pensamos que otros van a hacer el trabajo que a uno le corresponde y evadimos las responsabilidades que nos corresponde, “nos aventamos la pelotita”, es por ello que cada quien tiene que comprometerse con el trabajo y llevarlo a cabo para llegar a tener una educación de calidad.

A continuación se presentó una actividad que se llama “Cuál es mi papel en un grupo” donde a cada persona se le entrega un cuestionario de descripción conductual de cada participante, es decir, si son 13 personas se le entregan 13 cuestionarios y se les explica que cada uno de nosotros asume un papel singular en un grupo, a veces es nuestro papel característico, otras veces es una combinación de papeles procedentes de muchas experiencias, ocasionalmente creemos que estamos desempeñando cierto papel en tanto los demás nos ven de

manera diferente, quizá al exponer y compartir estos datos podamos aprender más acerca de nosotros mismos y de nuestro grupo. Así pues se prosigue a llenar las hojas, terminada esta acción, se recopilan y de esta manera se le entregan a la persona correspondiente, la cual hará una comparación de lo que ella llenó en su hoja y de la opinión del resto del grupo.

Las directoras en esta ocasión no quisieron que se mencionara en frente del grupo los comentarios realizados a ellas por sus compañeras, decidieron entre todas, analizarlo de manera personal.

Posteriormente para complementar esta actividad se analizan las conductas que se requiere para ser líder, las directoras mencionan que esta persona, es decir, el líder debe saber pedir, expresarse correctamente, saber escuchar y comprender, buscar el bien común y debe de saber manejar su autoridad

Por otra parte, se determinan que las características que debe de reunir un líder son, carisma, poseer ciertas habilidades, ser entusiasta, debe de tener confianza en sí mismo, conocer su trabajo y tener una constante participación social.

Y finalmente enumeran las 6 dimensiones del liderazgo, las cuales son tener sentido del propósito, persistencia, conocimiento de uno mismo, deseo permanente de aprender, amor a su trabajo y habilidad de atraer a los demás.

Otra dinámica que se puso en práctica, es la llamada “¿Quién es usted dentro de un grupo?” que consistió en anotar en una hoja de maquina la conducta característica de la persona dentro de un grupo, posteriormente se dividió el grupo en dos, a cada miembro del grupo 2 se le pidió elijiera a un compañero del otro grupo, al grupo 1 se le pidió hiciera un collage sobre como sería el mundo en el año 2040, el grupo 2 observar la conducta de su compañero y se le entregó los papeles funcionales como base para la observación y hacer sus anotaciones, al final el observador retroalimentó la conducta del compañero y comparó la conducta característica, finalmente se llevó a cabo una discusión sobre la variedad de conductas de grupo y la gama de conductas exhibidas. Las directoras coincidieron en la conducta expuesta por la persona observada, con las observaciones realizadas por su compañera. Las directoras concluyen que debemos de tener presente, la variedad de conductas y características de las personas con las que laboramos y respetar ese comportamiento para poder formar un verdadero equipo y trabajar armónicamente.

Finalmente, a manera de evaluación se determinó que: (anexo 8)

Lo que aportó el Curso-Taller fue:

- La importancia de saber escuchar, cooperar y participar en un grupo, conocer los diferentes tipos de poder, cualidades y características de un líder y poder reflexionar sobre las actitudes que se tienen que cambiar para mejorar.
- Reflexiones y análisis sobre el papel de un líder de grupo, que sirve para ubicar la labor que realizamos.

- Se da uno cuenta de lo que es lo que tenemos y que hace falta para ser líderes, para seguirse preparándose
- Tener una visión sobre el campo de acción que se tiene al dirigir o coordinar un grupo de trabajo, así como evaluar las características o tipos de líderes que se tienen en un grupo de personas.
- Integrarnos más como directoras, a convivir y expresarnos con más claridad, tener mucho más confianza y autoestima.
- Tener más en cuenta las características que debe de tener un líder y ubicarme en algún tipo de liderazgo
- Ayudó a reflexionar sobre algunas actitudes y conductas en las que se considera se debe de cambiar para mejorar las relaciones y con ello obtener mejores resultados de trabajo y aceptación.
- Las bases para reflexionar sobre nuestras actitudes y capacidades para tratar a la gente
- Conocimientos y experiencias que me van a ayudar y a auxiliar mi trabajo
- Aprendizaje y análisis para auto corregirme en aspectos desfavorables.

Sobre los materiales empleados y las actividades expuestas opinan que:

- Fueron claros, visibles, apropiados, acordes, oportunos y adecuados
- Los materiales fueron suficientes para representar el objetivo de las actividades
- Los materiales estuvieron al alcance y las actividades bien organizadas

- Permitieron dar una secuencia correcta del taller y motivaron a estar en constante participación
- Ayudaron a la reflexión

Tu opinión sobre el trabajo realizado de la asesora:

- Muy bien, sabe de lo que esta haciendo y hablando y crea u ambiente de confianza
- Se nota que investigó y se preparó pues tiene conocimiento y dominio del tema
- Permitió la interacción y fue flexible en cuanto al trabajo
- Se respetó la participación
- Es una persona que se ha ido integrando al grupo de directoras y creo que convivimos y ella convive con nosotros, siempre con confianza, es agradable, se siente su seguridad y firmeza en su trabajo
- Te sugiero que las actividades las apliques un poco más fluidas
- Capaz y dinámica sobre todo preocupada por que el objetivo del taller se cumpliera
- Hubo preparación anticipada, fue cordial y condescendiente
- Muy clara, ya que no hubo ningún problema para captar su mensaje o propósito
- Muy buena exposición, organización y conducción amena de respeto y motivación

- Aunque se le presente algún problema de dudas e inquietudes del grupo, ella fácilmente le da solución.

Como sugerencias, algunas directoras anotan:

- Continuar con talleres o cursos que nos ayuden en nuestro trabajo y vida personal
- Que nos sigan impartiendo cursos o talleres que nos ayuden a aclarar nuestras ideas y favorecer nuestra labor
- Proporcionen folletos y asistencia de educadoras

En conclusión, la actitud de las directoras fue de respeto hacia las intervenciones de sus compañeras, estuvieron en todo momento atentas y participes en las actividades expuestas. En algún momento del curso-taller se sintió un clima de confusión pues no le entendían al llenado del cuestionario, sin embargo se pudieron solucionar las dudas y se continuó con la actividad.

J. Estrategia 6

Elaboración de fichas

Para poner en práctica esta estrategia como primera acción se recurrió a los Jardines participantes y se tuvo una plática con la directora y las educadoras de cada jardín, con el propósito de concientizar a la educadora de la importancia

de registrar las actividades que realiza en el salón de clases en conjunto con sus alumnos, esto con la finalidad también de que quede plasmado lo realizado y para otra ocasión que quiera poner en función una actividad, ya tenga un referente para ella misma o para una compañera, así mismo se les entrega a las educadoras un bloc de fichas a cada una para que ahí se haga el registro.

La siguiente acción fue el concentrar las fichas elaboradas en un solo bloc para que quedaran concentradas en un solo fichero y así se contara con uno para favorecer la lectura en voz alta, así como el fichero de matemáticas y el de naturaleza, sólo que en esta ocasión será a nivel Jardín de Niños.

Algunas educadoras mostraron una actitud de participación y hacen el comentario que es favorable hacer el registro de las actividades que se realizan pues algunas que se aplican después se olvidan, así como la importancia de compartir estrategias con sus compañeras y así contar con más actividades a desarrollar. Y en contraste otras educadoras muestran una actitud de apatía en un primer momento ya que para ellas representa realizar un trabajo más.

Estrategia 7

Visitas a los Jardines de Niños.

Esta estrategia, al principio fue un poco difícil de realizar, ya que algunas de las educadoras se mostraban nerviosas, pues comentaban que tenían miedo a la crítica y a la observación, sin embargo en la segunda visita realizada ya mostraban más confianza, pues comprobaron que los comentarios no eran grotescos y las observaciones o comentarios efectuados se basaban solamente en la aplicación del contenido del taller.

Estas mismas visitas se aprovecharon para comprobar la utilidad de las fichas.

Estrategia 8

Fichero de T.G.A.

Esta estrategia consistió en asistir a los Jardines de Niños participantes para en conjunto con la directora y las educadoras concentrar las fichas elaboradas de manera individual. (anexo 9)

En estas visitas las educadoras afirmaron la relevancia de realizar las anotaciones de manera pertinente del trabajo que se realiza diariamente, ya que de esta manera ya tienen registradas una serie de actividades

C. Generalizaciones e Interpretaciones

En general, se puede determinar que, la actitud que muestran las directoras y educadoras en la aplicación de las estrategias fue favorable, ya que participaron activamente compartiendo saberes obtenidos y expresando experiencias vividas en el aula, además de que se logró crear en distintas ocasiones un ambiente de confianza que generaba fluidez en la comunicación, cabe mencionar que en ningún momento se percibe desagrado o aburrimiento en la realización de las actividades.

Hay que aclarar que en un primer momento se percibe un ambiente de incertidumbre y apatía al conocer el tema a tratar del Taller General, ya que el título y el contenido de la guía no les agradaban mucho, sin embargo ya analizando y reflexionando cada uno de los aspectos que contenía la guía del taller se interesaron más y se logró obtener buen resultado en la aplicación de las estrategias.

Ahora bien, para clarificar las respuestas de las directoras y de las educadoras en ocasiones se tuvo que interpretar las acciones o hechos realizados y aquí se coincide con Mario Espinoza[26] cuando menciona que interpretar es "delimitar causas mediatas e inmediatas, a partir de una confrontación entre lo realizado, en una realidad determinada y la teoría seleccionada".

Los objetivos planteados en las estrategias aplicadas tuvieron resultados positivos ya que se cumplieron, gracias a una participación (como ya se ha mencionado) fluida y dinámica generadora de ideas y demás intervenciones.

Mi papel como coordinadora fue de respeto, tratando en todo momento de darles confianza, seguridad y apoyo a las directoras y educadoras para expresarse, dando a conocer que yo como ellas estaba ahí para aprender y superar retos educativos, para compartir conocimientos y experiencias que enriqueciera su labor docente y con ello mejorar o incluir aspectos que nos permitieran brindar una educación de calidad.

El rol de la directora fue en ocasiones de coordinadora del taller, el cual, actualmente es aceptado, ya que ahora ya esta dispuesta a ser ella la que de a conocer el contenido del taller a sus educadoras, aspecto que anteriormente era centro de discusión, y cuando la directora estuvo de participante en las actividades prestó atención, comprensión y agrado de formar parte de un equipo de trabajo.

Las educadoras por su parte, en un primer momento se sienten nerviosas con mi presencia al llegar a la institución, sin embargo conforme realizaba las visitas, se pudo percibir que tenían más confianza, ya que desde que llegaba, les preguntaba si tenían alguna duda con respecto a la funcionalidad del tema del T.G.A. y ellas por su parte desde ese momento cuestionan, expresan inquietudes y solicitan estrategias que pudieran poner en práctica en su grupo.

---

[26] ESPINOZA Vergara, Mario. "Análisis e interpretación" La Innovación Antología Básica U.P.N. P. 30

Así pues, conjuntando los resultados obtenidos de la aplicación de las estrategias planeadas se puede determinar que si ayudaron a resolver la problemática presentada pues las directoras y educadoras comentan que:

- ✓ La organización fue agradable y buena la secuencia de las actividades que se realizaron y que no hubo ninguna dificultad en su desarrollo, agregan que lamentablemente hicieron falta guías para cada una de las directoras en el momento en el que se les da a conocer y se analiza el contenido del taller.

- ✓ Sobre el desarrollo de las actividades mencionan que son interesantes, amenas, comprensibles y acordes con el objetivo que se pretendía lograr, satisfactorias, muy bien planteadas, dinámicas y continuas y con buen tiempo y ritmo y en contraste otras personas opinan que son repetitivas, tediosas y un poco confusas, afortunadamente son minoría las personas de esta segunda opinión.

- ✓ Con referente al material comentan que fueron suficientes y necesarios

- ✓ Una de las sugerencias que hacen para mejorar el diseño, desarrollo y seguimiento de los talleres posteriores, escriben que sean en lugares cómodos, con sillas y mesas acordes a su estatura, evitar realizar actividades que sean repetitivas y continuar con actividades variadas y dinámicas, así como tratar temas que sean de su interés que ayuden a la práctica docente diaria.

✓ Sobre las ventajas de tener seguimiento de los talleres redactan que les permite tener continuidad del mismo y seguir motivados a compartir e intercambiar experiencias así como el recopilar conocimientos, permite además conocer habilidades y capacidades de las compañeras, lo que genera una unidad y trabajo en equipo, así como el que permite, este seguimiento, enriquecer el acervo cultural, tener más convivencia entre el personal, siendo con ello el taller motivante existiendo espontaneidad, despertando así el espíritu de investigación y comprensión de contenidos o temas.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA DE INNOVACIÓN

La propuesta de innovación docentes, se convierte pues, "en una estrategia de formación docente, concebida para incrementar mediante la acción, reflexión en la práctica misma, en su proceso y devenir histórico, concreto y dinámico"[27]

[27] ARIAS Marcos, Daniel. "El proyecto pedagógico de acción docente" Hacia la Innovación. Antología Básica U.P.N. P. 83

A. La idea innovadora

Toda investigación docente parte de la necesidad de buscar una solución inmediata a una problemática existente en un centro de trabajo.

Particularmente, realizar un diagnóstico sobre las dificultades encontradas específicamente en la Unidad de Servicios Técnicos donde se laboró, analizar el contexto, plantear el problema a tratar, diseñar un plan de trabajo que incluyó varias estrategias, aplicarlas y hacer un estudio

detallado de los resultados de dichas estrategias, fue una experiencia positiva que permite por una parte, tener una visión más amplia sobre el tipo de educación que estamos ofreciendo a los niños, y por otro lado, me permitió acrecentar mi desarrollo personal y profesional.

Esta propuesta de innovación, no es un producto acabado, ni único, ni perfecto, al igual que la problemática presentada, la cual no es exclusiva de la UST, sin embargo, puede de alguna manera aprovecharse realizándosele adecuaciones a la misma, en otra institución que presente una situación similar o en su defecto, puede ser analizada por un grupo de personas que desee dar solución a una problemática semejante.

La innovación de mi proyecto, reside en presentar una serie de estrategias que favorezcan la transformación de ciertas conductas que permitan realizar un trabajo colegiado en un ambiente agradable, donde exista fluidez en la comunicación y por lo tanto permite el intercambio de ideas, inquietudes, experiencias y conocimientos.

Por lo tanto, con la aplicación de las estrategias, se pretende también que, las directoras y educadoras de la región centro - sur estén dispuestas a la actualización y capacitación permanente a través de talleres breves, talleres generales de actualización, de cursos y pláticas o asesorías, que se formen un criterio amplio de aceptación y aplicación en cambios curriculares, que diseñen de manera individual y/o en conjunto estrategias para aplicar actividades que favorezcan la labor educativa que realizan diariamente, que muestren una actitud de interés por conocer el tema y llevar a cabo el contenido del taller presentado y que sean capaces de realizar un diagnóstico sobre aspectos que afectan su práctica docente, se documenten para fundamentar las causas que originan las dificultades y con ello elaboren y apliquen estrategias que den una solución acorde a la problemática.

B. Situaciones de aprendizaje

Las estrategias son, un conjunto de acciones que se ponen en práctica para desarrollar los propósitos planteados, son una herramienta y un componente esencial para la realización del trabajo cotidiano.

Las acciones que se propusieron fueron de gran apoyo pero se está consciente que no son suficientes ya que forman parte de un proceso de crear conciencia en docentes y directivos sobre la relevancia de los temas que integran los Talleres Generales de Actualización.

Conforme se fueron aplicando las actividades se fueron detectando que falta mucho por aprender o conocer, sin embargo se hizo todo lo posible por “sembrar” la reflexión en uno mismo y en el personal de los distintos Jardines de Niños para que se analice su práctica, la conozcan en realidad y la modifique o la amplíe con la aplicación de las estrategias.

Las estrategias que permitieron avivar el interés por el contenido de los Talleres Generales de Actualización son las que a continuación se enumeran:

1. Realizar el contenido del Taller General de Actualización lo más dinámico e interesante, es decir, que sea relevante y motivador para las educadoras.
2. Visitar con más frecuencia los Jardines de Niños para certificar la aplicación de el contenido del Taller y verificar que en realidad le es significativo y funcional dicho contenido.

3. Proponer la elaboración de fichas donde se concentren las estrategias que se vayan aplicando en el salón de clases.

4. Llevar a cabo el curso taller de liderazgo académico, con el cual se pretende que el director se motive a continuar con su actualización y capacitación sobre temas relevantes y aplicables a su práctica.

5. Estar presente en la realización del Taller General de Actualización en el momento que dan a conocer y se analiza el contenido del taller de directoras a educadoras.

6. Realizar reuniones periódicas donde se compartan libros y para evaluar la eficiencia del contenido del Taller General de Actualización

7. Elaborar con el apoyo de todas las docentes del Jardín de Niños un fichero del tema del Taller correspondiente al ciclo escolar presente.

8. Convocar a una reunión general donde se encuentren presentes las Directoras donde se den a conocer los resultados finales de la aplicación del fichero y de las actividades realizadas en el ciclo escolar presente.

CONCLUSIONES

Anteriormente los Talleres Generales de Actualización no eran aceptados en su totalidad, porque los directivos y las docentes no tenían la apertura suficiente para aceptar los cambios e innovaciones educativas.

Actualmente está en proceso el que se acepte y se asuma la nueva función del directivo, que es la de ser un líder académico y se refleja al propiciar la comunicación entre su personal y de este hacia los padres de familia, su presencia y participación en las reuniones de Talleres cobra fuerza dándole mayor seguridad en su función como personal académico, ya que conoce con más profundidad los contenidos y el plan y programas con el que está trabajando su personal y así puede apoyar al resolverles dudas o apoyándolas en una actividad, y las docentes inician realizando un análisis y reflexión entre la teoría y la práctica, basándose en observaciones y en la realización de registros como apoyo a su labor.

Desafortunadamente, a pesar de que se toman acuerdos y acciones a realizar, no son llevadas a cabo en su totalidad, ni existe en algunos Jardines de Niños un verdadero colectivo, ya que aún existe el egoísmo al no compartir ideas o estrategias que puedan emplear en su labor docente.

Al igual, otro de los inconvenientes es el transcurso que existe entre un taller y otro, ya que este es corto y las educadoras no tienen el suficiente tiempo para aplicar y diseñar las actividades que se habían acordado y observar los resultados que arrojaron las mismas.

Es indispensable pues, que las docentes se reúnan con su directivo y entre todas analicen las problemáticas que más aquejan a su institución y a la comunidad para poder llegar a elaborar estrategias que les auxilien para darle una solución viable a las dificultades con las que se están enfrentando.

Por ello, se le invita a la directora y educadoras en servicio, iniciar con la elaboración de un diario de campo donde integre limitantes a los que se enfrenta al trabajar con sus educadoras y al dar los Talleres, así como logros personales con la finalidad de detectar las necesidades prioritarias de la comunidad y ver si el Jardín de Niños funciona a favor de esta, detectando al mismo tiempo problemáticas y de manera conjunta busquen alternativas para darles solución.

Aquí es donde se resalta la importancia de crear o generar un clima escolar satisfactorio para que directora, educadora, padres de familia y niños trabajen de manera armónica y se refleje una educación de mejor calidad.

Finalmente dentro de los Talleres Generales de Actualización, Asesoras, Directoras, educadoras definen que la comunicación y la integración de un verdadero equipo de trabajo facilitan los propósitos de los Talleres y el trabajo en general.

De manera general, para finalizar con este análisis, se presenta a continuación las expectativas, compromisos, logros y dificultades que se generaron a lo largo del desarrollo de los Talleres Generales de Actualización llevados a cabo, información recopilada de relatorías realizadas por el personal de Preescolar de la Unidad de Servicios Técnicos.

Las expectativas que se dan a conocer son:

- Ampliar conocimientos y estrategias, utilizar estrategias significativas y funcionales para los niños (adecuadas a su edad) y elevar la calidad de la educación.

Como compromisos se presentan los siguientes:

- Trabajo colegiado, resolución de problemas, contribuir como equipo para mejorar la misión de preescolar, llevar a la práctica el taller, tomar en cuenta el proceso del niño(a), rescatar valores y establecer comunicación constante con autoridades y padres de familia.

Los logros propuestos son:

- Consolidación de colectivos, reconocerse (educadoras y directoras) como parte importante del proceso enseñanza-aprendizaje, adquirir nuevas experiencias, disposición para la búsqueda de nuevas alternativas de trabajo y apoyo de nuevos medios de comunicación.

Por último puntualizo que mi asistencia a la Universidad Pedagógica Nacional me dejó varios aprendizajes positivos, que sin lugar a duda me ayudarán a realizar mi práctica de manera satisfactoria pues me atrevo asegurar que:

Recapitulé y me percaté de la importancia de compartir y escuchar experiencias y conocimientos.

Visualicé el universo académico donde laboré, así como acciones, funciones y consecuencias de la aplicación de un plan con sus respectivas estrategias y recursos.

Y aprendí a reconocer el contexto como parte valiosa de cualquier institución, a identificar problemáticas y diseñar acciones que logren cumplir con los propósitos elaborados en conjunto con un equipo de trabajo para resolver dicha problemática.

BIBLIOGRAFÍA

ANTOLOGÍA. El desarrollo de las habilidades comunicativas como eje rector de la práctica pedagógica. Mayo 2000. P. 222

S.E.P. U.P.N. Contexto y Valoración de la Práctica Docente Propia. Antología Básica. P. 1OO

S.E.P. U.P.N. El Maestro y su Práctica Docente. Antología Básica. P. 71

S.E.P. U.P.N. Hacia la Innovación. Antología Básica. P. 86

S.E.P. U.P.N. Investigación de la Práctica Docente Propia. Antología Básica P. 109

S.E.P. U.P.N. La Calidad y La Gestión Escolar Antología Básica. P. 293

S.E.P. U.P.N. Planeación, comunicación y evaluación en el proceso enseñanza-aprendizaje. Antología Básica. P. 118