

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
SERVICIOS EDUCATIVOS
DEL ESTADO DE CHIHUAHUA
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL
UNIDAD 08-A

**"COMO ACRECENTAR EL INTERES POR LAS ACTIVIDADES
ESCOLARES EN ALGUNOS MAESTROS DE LA ESCUELA
VENUSTIANO CARRANZA No.2464"**

**PROPUESTA DE INNOVACION DE
GESTION ESCOLAR QUE PRESENTA**

LETICIA DÍAZ SANDOVAL

**PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN EDUCACION**

CHIHUAHUA, CHIH., ENERO DEL 2002

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

DIAGNÓSTICO

- A. Problema presentado en la Escuela Venustiano Carranza N° 2464.
- B. Gestión escolar y la calidad de Educación.

CAPÍTULO II

PROBLEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

- A. Delimitación del Problema
- B. Del discurso a la realidad

CAPÍTULO III

LA ALTERNATIVA PEDAGÓGICA DE GESTIÓN ESCOLAR

- A. Elementos Teóricos y Contextuales que fundamentan la Alternativa
 - 1. Historia de la Educación de las Normales y de la Gestión Escolar
 - 2. Contexto Institucional
- B. Alternativa Innovadora
 - 1. Objetivos
 - 2. Metodología Empleada
 - 3. Plan de Trabajo
 - 4. Estrategias
 - 5. Cronograma General de Trabajo,
 - 6. Evaluación de la Alternativa Innovadora
 - 7. Resultado de los diferentes tipos de Evaluación
 - a. Resultado de la Alternativa Innovadora
 - b. Evaluación Cuantitativa de la Práctica Innovadora,
 - c. Propuestas Finales

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

GLOSARIO

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

En la propuesta que a continuación se presenta, muestra la historia que han tenido las escuelas formadoras de docentes y cómo con el paso del tiempo han sufrido transformaciones en la educación, dando paso a las mejoras en ésta. Esto tomándose como trabajo compartido (maestro-sociedad-gobierno), llevándose de una forma conjunta mediante las gestiones y el trabajo personal.

El problema se presenta en la Escuela Venustiano Carranza N°2464 el cual trata sobre los profesores de esta Institución y sobre su quehacer docente en las actividades escolares y extraescolares. Además de la forma en que ellos actúan ante esta situación.

Lo anterior se contrasta con la teoría tomando como referencias documentos jurídicos, históricos y documentales, ya que se ha visto que es importante conocer cuál es la labor real del docente, qué debe y qué no debe hacer y hasta qué punto se está llevando a cabo en las escuelas.

A la vez se muestra el contexto en donde se llevó a cabo una alternativa innovadora y en general toda la investigación que se realizó para poder conformarla. Esto con el fin de concientizar a los docentes de esta escuela sobre su quehacer profesional mediante distintas propuestas que lleven al interés de éste para poder cambiar las actitudes del personal, esto llevado a cabo bajo una teoría constructivista.

Para poder realizar esta propuesta fue necesario emplear la investigación acción, con las observaciones, pláticas e interacciones con los docentes se pudo realizar el plan de trabajo que en esta propuesta se da a conocer expresado en estrategias. Al mismo tiempo se muestran los diferentes tipos de evaluación que fueron utilizados desde un principio (al iniciar la investigación) hasta el final de la propuesta; en forma cualitativa y cuantitativa.

Se agregan también los resultados y propuestas finales que resultaron del trabajo llevado a cabo en la aplicación de esta propuesta.

Al final se imprimen las evaluaciones realizadas en listas de cotejo, cuadros de concentración, etc., y diferentes gráficas que muestran los resultados.

Sin más demora vámonos a explorar este trabajo que nos llevará a conocer las inquietudes de los docentes de una escuela en particular que quizás ayude a otras que están en la misma situación.

CAPÍTULO I

DIAGNÓSTICO

Actualmente México afronta graves problemas que afectan a todos sus sectores, entre ellos el educativo por la estrecha relación que existe entre la educación y la sociedad. Se considera de vital importancia la evaluación del Sistema Educativo Nacional a nivel primaria, destacando los problemas más significativos que afectan a la educación básica: la deserción, la reprobación, el rezago, la calidad de la enseñanza, así como su relación con el resto de la sociedad.

“La educación primaria, origen y base del sistema educativo nacional, transcurre en su proceso evolutivo en ruta correspondiente al desarrollo político y socioeconómico del país. En su trayectoria adquiere precisión filosófica, legal y técnica y manifiesta en cada etapa crucial características particulares; algunas de ellas permanentes, otras transitorias”. (1)

Un análisis profundo de los acontecimientos más relevantes en la evolución histórica política del subsistema de educación primaria en México, revela que el sistema educativo se ha venido configurando bajo las etapas determinantes del país, de las que la presente, no es la excepción: se perciben las altas y bajas de las rutas recorridas en su intento por definir las pautas de acción para la consecución de metas en cada etapa de su desarrollo.

“Las tendencias manifiestas en el desenvolvimiento de la educación primaria anticipan, aunque en forma muy débil, muchos de los planteamientos, estrategias y alternativas sobre la expansión y la calidad del servicio educativo, contemplados en el Plan Nacional de Educación de 1977”. (2)

A pesar de los logros en la extensión del servicio de educación primaria en el país, el rezago educativo continúa siendo uno de los problemas más difíciles de resolver. Los elementos constitutivos de este fenómeno son la deserción, la reprobación y el atraso escolar, principalmente.

Los esfuerzos realizados en los programas del sector por brindar la atención educativa implican no solo absorber el crecimiento natural de la demanda, sino también la del rezago generador de los factores que tienen que ver con las diferencias en la educación que se ofrece en nuestro país.

1 SEP. UPN Antología Política Educativa L.EPEP.85 México, D.F. 1990 p.p.218. Ibidem.

2 Ibidem. Pág. 20

Gran parte de los logros alcanzados en materia de satisfacción a la demanda se han condicionado por las estrategias aplicadas, que en muchos casos rompieron la necesaria interacción que debe existir entre los aspectos de cantidad y calidad de la educación, lo cual incide en los dos principales problemas que enfrenta actualmente la educación: la reprobación y la deserción, generadoras de gran parte del sistema y que se confirma con los alumnos que no terminan una carrera profesional.

El significado de la educación como proceso de desarrollo personal y como reforzadora de procesos más amplios de transformación social está en función de su respuesta a las necesidades reales de la población que la recibe y su congruencia con las necesidades plantadas por el desarrollo nacional.

La calidad de la educación contribuye a los siguientes factores de carácter permanente:

- Reorientación y superación de la formación de los maestros.
- Revisión y adaptación funcional de planes, programas y métodos educativos, de acuerdo con las necesidades de los educandos.
- Elaboración de materiales didácticos.
- Implantación de sistemas para evaluar la eficiencia de la acción educativa.
- Investigación de alternativas para adecuar la educación a las necesidades de la población.

La calidad del servicio educativo se determina por los logros alcanzados, traducidos en la formación de personas capaces, responsables, eficientes y por validez y continuidad de sus acciones como factor de cambio social.

“En nuestro pasado inmediato, el proyecto educativo de la Revolución Mexicana cumplió sus metas cuantitativas en lo fundamental; pero frente a estos avances alcanzados, El desarrollo actual del país nos demuestra que el Sistema Educativo Nacional acusa rigidez, insuficiencias y tendencias que urgen cambiar mediante la modernización. (3)

Los educadores constituyen el factor principal de cualquier transformación que quiera realizarse en el ámbito de la educación. Ellos a menudo no conocen las acciones concretas ni disponen de los medios necesarios para llevar a cabo la modernización de la educación, ya que los educadores son los principales responsables de la puesta en práctica de las nuevas estrategias que traerán como consecuencia los cambios sustanciales en la educación.

Cuando se da una separación entre la pedagogía profesional y la formación científica el docente se haya en un dilema si ser profesional o científico sin considerar la opción que puede ser ambas a la vez, ya que un docente al ser profesional combinará su saber científico para llegar a analizar su quehacer docente y de esta forma darle diversas soluciones. No podemos menospreciar las repercusiones de esta situación sobre la calidad y aún a veces sobre la legitimidad de una formación profesional del maestro de primaria, sabe cuál es su deber. Hacer lo más que se pueda y hacerlo bien, son los requerimientos conductuales más sobresalientes que plantea cualquier institución escolar. Una serie de lineamientos a menudo pasada por alto incluye acciones no especificadas por las prescripciones del papel del maestro, pero que facilitan alcanzar las metas organizacionales. Es inevitable e inacabable la necesidad organizacional de actos innovadores y relativamente espontáneos.

Lo anterior nos lleva a un proceso de reconocimiento de nuestra práctica docente, ya que en esta está la concientización de nuestra realidad sociocultural, superando alteraciones y represiones que nos oprimen para valorar nuestros saberes, ya que nos permiten darnos cuenta de nuestros prejuicios, enajenaciones y represiones para empezar a superarnos, desde la perspectiva de una adquisición de un compromiso histórico que nos permita el rescate como hombres y mujeres conscientes y participantes, creadores de una renovación de nuestra práctica docente, ya que se ha caído en un estancamiento dentro de un mismo paradigma, desde las más altas autoridades, hasta el maestro de aula.

Durante el tiempo que se ha tenido la oportunidad de trabajar como docente y ahora como directivo, ha permitido darse cuenta de una problemática que se considera general, que es: "Cómo acrecentar el interés en las actividades escolares de algunos maestros de la Escuela Venustiano Carranza N° 2464", para lo cual se debe partir de la realidad en la cual está inmersa la práctica docente, por lo tanto se tratará de investigar las estrategias para saber o proponer en qué modificarla y cómo hacerlo.

Hoy en día el maestro es ante todo, educador y persona, no lo uno y lo otro, sino los dos atributos a la vez. Así pues está claro que no se puede hablar de un modelo; no hay que buscar estereotipos. El maestro para la escuela de hoy es un educador que busca, que indaga, que responde a la necesidad, al reto de hallar respuesta a las problemáticas cotidianas que en el contexto se le presentan para acrecentar su experiencia personal y su práctica profesional. El docente debería ser un profesional que reflexiona sobre su docencia y que comparte esta reflexión en entornos diversos escuela-sociedad. En él, la práctica educativa es base de enseñar, cuándo, dónde, por qué, para qué enseñar: y cual es la dimensión significativa que, en lo personal y en lo social, adquiere lo aprendido. En este proceso de construcción de significados, la intervención del profesor es esencial e insustituible.

La educación a nivel nacional se toma como piloto del desarrollo social, económico y político; pero en la actualidad se sigue hablando de bajas cifras en aprovechamiento académico, de mala calidad de la educación, de altos índices de deserción y analfabetismo. En un afán del gobierno de querer retomar esta problemática busca mil y un métodos para que el nivel de vida de la sociedad mejore, implementa constantemente cambios en todo el lineamiento normativo administrativo.

La política educativa está muy lejos de cumplir la normatividad establecida, ya que los maestros la acomodamos a nuestro antojo y beneficio propio, sin pensar en que tenemos a muchos niños en nuestras manos y son estos los más perjudicados.

El maestro es y será el actor principal en el proceso educativo; y aunque sabemos de esta misión tan importante, se puede apreciar que dentro del gremio magisterial, se presenta una gran apatía y desinterés en el desempeño de su trabajo, al sentirse conejillo de india, por estar en constante conflicto de métodos y cambios en planes y programas.

Los planes, programas y métodos educativos representan otro de los factores que influyen poderosamente en la calidad de la educación. De ellos depende, en buena medida, el éxito o fracaso del proceso enseñanza-aprendizaje. Al utilizar estos instrumentos, no constituyen fórmulas mágicas para asegurar el éxito de la educación; pero bien estructurados de tal manera que influyan positivamente sobre dicho proceso y sean una respuesta a las necesidades de la sociedad y se conviertan en herramientas seguras en manos de los educadores podrán cumplir con su objetivo principal que es una educación de

calidad.

En el transcurso de la práctica educativa como directivo se ha observado como algunos maestros evaden sus tareas educativas, como el preparar sus clases con el programa que nos marca la SEP y no improvisar, el llenado del libro de asistencia y evaluación, cuidar su guardia en el lugar que le corresponde (siendo éstas rotativas) para que no ocurran accidentes o peleas entre los niños en la hora de recreo, constantemente algunos maestros tienen una excusa para llegar tarde o faltar, se salen del salón con cualquier pretexto, ningún clima les es favorable, constantemente quieren salir temprano sin importarles que están perjudicando a sus alumnos.

En ninguna profesión los fracasos y el daño son tan sensibles como en la del maestro ejercida por una persona incapaz, lo cual se recrudece en la escuela primaria, debido a la acción formativa que prevalece en esta acción.

Cada maestro dará su toque final al desarrollo del programa, palpando en él muchos aspectos que lo hacen ser particular; su ideología, su religión, su posición política y su ética profesional entre otros, harán de un maestro a otro la gran diferencia.

El estar al frente de una escuela representa un gran compromiso ante la comunidad escolar, pues de la participación que tenga en función ala organización del personal y administrativa, ala vez de las relaciones con los padres de familia y con los niños que están en la escuela dependerá nuestra actuación, por tal motivo se ha considerado importante darle una prioridad grande al hecho de involucrar más al docente en las actividades escolares y extraescolares como un acercamiento más estrecho hacia la Sociedad educativa y la comunidad en general.

A. Problema presentado en la Escuela Venustiano Carranza N° 2464.

En la Escuela Venustiano Carranza N° 2464 laboran un total de 12 docentes, sin contar a los maestros de USAER, la subdirectora y la directora. Los cuales conforman el Consejo Técnico quienes toman decisiones que benefician al colectivo escolar. Por lo general este consejo técnico se reúne cada mes para consensar sobre situaciones importantes de la escuela como lo son: infraestructura, pedagógicas, sociales, económicas, de gestión, etc. En los primeros meses el consejo técnico estuvo trabajando muy bien, pero como todo, con el paso del tiempo empezó a haber grandes diferencias de acuerdos en cuanto a algunas organizaciones.

La directora del plantel ha tenido que hacer gestiones para componer los baños, construir o hacer bebederos para los niños de la escuela, etc., teniendo que faltar en algunas ocasiones a la Escuela para poder llevar a cabo estas mejoras, por otro lado se les ha pedido apoyo a los docentes pero estos no han querido colaborar porque argumentan que es pérdida de tiempo.

En otra ocasión se juntó el consejo técnico para un 10 de mayo donde había que tomar acuerdos sobre qué se iba a hacer, el día, etc., la mayoría de los docentes decía que tenía que ser en la mañana porque en la tarde su tiempo era destinado a cuestiones de índole personal, pero otros que en la tarde porque no se podía desperdiciar el tiempo de la mañana, etc., se trató de llevar a cabo un consenso, pero no funcionó. Al final se tomó la decisión, de que iba a ser en la tarde, pero no estuvieron en total acuerdo.

Ha habido otras actividades que se han tenido que llevar a cabo en las tardes y los docentes no han querido participar porque es su tiempo. Dentro de esto se sabe que tienen la razón porque no es un horario que se les esté pagando, pero también se sabe que el trabajo del docente no sólo termina ahí, sino que hay que llevarlo más allá del aula y de la escuela, pero esto es cuestión de conciencia.

A través de las observaciones, pláticas en las reuniones de consejo técnico, comentarios de otros docentes, se pudo percatar de esta problemática en los docentes que quizás con el tiempo con una buena relación, se pueda mejorar.

Las causas de la problemática que aquí se tratarán se atribuyen a:

- La apatía del maestro al ejercer su profesión en su totalidad.
- No tener vocación, ser maestro es una aspiración más que una realidad (puesto que siempre es posible corregir defectos, superar limitaciones y acercarse al ideal de la perfección que significa el concepto de maestro.)
- Bajos estímulos económicos, (así como un salario más acorde a las necesidades del docente).
- Ausencia de motivación en varios aspectos.
- Falta de reconocimiento de su trabajo por la sociedad.
- Problemas familiares y laborales.
- Baja autoestima

Para formular las hipótesis de trabajo anteriores, fue de gran utilidad el método de Investigación Acción-Participativa, el cual ayudó a tener un contacto directo con todo el personal docente, percatándose de la problemática existente, por medio de la observación y la participación activa dentro de la escuela.

Los proyectos de acción docente y de intervención pedagógica, se enfocan en un ámbito diferente a lo que se expondrá más adelante en el apartado "Historicidad de las escuelas normales y de gestión escolar", ya que esto significa dar un paso hacia la transformación de mejorar la calidad que como servicio educativo requerimos y se exige lograrla. Todo esto enfocado hacia una Nueva Gestión Escolar, eliminando las directrices verticales de arriba hacia abajo que llevaban a cargas excesivas de trabajo y administrativas que prevalecían ante lo pedagógico y lo operativo, y toma de decisiones que afectaban a la institución ya todos los involucrados en el proceso educativo, muchas veces sin considerar su opinión y realidad presente.

Una Nueva Gestión Escolar implica dejar de ver la actividad directiva solo enfocada a lo administrativo, sino como una función que se involucra en los procesos educativos, sociales, laborales y pedagógicos, pasando a ser un miembro más del grupo, intentando corregir errores propios y aceptando críticas para mejorar, siendo así como se ha realizado, sin imponer criterios propios o pretender hacer prevalecer conceptos, ser líder, gestor, guía, bajo la participación de grupo en forma democrática de compromiso de todos, compartiendo logros y fracasos.

1. La gestión escolar y la calidad de la educación.

La gestión escolar no solo es responsabilidad del director de la escuela, sino también de los que interactúan con él o ella, como lo son: otros docentes, padres de familia, comunidad escolar, supervisor, etc. El director tiene como función:

El director queda caracterizado por su doble condición de autoridad de la escuela y de representante jurídico de la misma. Fungiendo como autoridad; el director debe realizar: la clasificación de los alumnos y adscripción de cada escolar al grado o sección más adecuado, determinación de los problemas y asignación periódica de ellos a cada grado... Como representante jurídico: tiene la obligación de impulsar y dirigir las relaciones sociales de la escuela con las autoridades docentes y políticas para conseguir los medios que la sociedad debe poner a disposición de la escuela, y con las familias de los escolares. (4)

Pero lo anterior no se puede lograr solo con el trabajo del director, tiene que tener el apoyo del consejo técnico, el cual está conformado por el personal que labora en la institución y este al estar comprometido con su trabajo y firme en su labor docente, deberá contribuir en la toma de decisiones y sobretodo al cumplimiento de las mismas para la resolución y mejoramiento de la escuela guiados por el director.

Las reuniones de consejo técnico serán dedicadas a la recepción de información de orden administrativo ya la organización de actividades cívicas y sociales transferidas en espacios para organizar las acciones del consejo del personal docente en el aula y darles seguimiento. "En todas las escuelas del sistema que tengan más de cuatro maestros, se constituirá el consejo técnico, cuya función será consultivo para auxiliar a la dirección del plantel. La competencia del consejo técnico es para estudiar asuntos Relacionados con la elaboración de planes de trabajo, métodos De Enseñanza, problemas de disciplina escolar, evaluación de resultados e iniciativas para labores que tengan por objeto la superación de la acción educativa escolar y extraescolar. (5)

Para el buen funcionamiento del consejo técnico el director debe tener la iniciativa, para generar espacios académicos en acuerdo con los docentes y propósitos establecidos colectivamente. Los maestros se darán ala tarea de encontrar propuestas pedagógicas relacionadas con el mejoramiento de la forma de enseñanza y del aprendizaje de sus alumnos.

El docente debe estar comprometido con su labor y tener en mente tres características básicas para llevarlas acabo de la mejor manera:

- **Relevancia.**- Para el niño, el adolescente y el adulto del mañana, es decir, la educación debe de ser tan eficaz que ayudará al niño en la actualidad y sentar bases para su futuro. Para la sociedad al generar individuos capaces de transformarla para su bienestar.
- **Eficacia.**- Capaz de cumplir con sus objetivos.
- **Equidad.**- Que haya cobertura, permanencia y promoción para todos los niños y niñas que forman parte del grupo de edad correspondiente no importando su condición social y para utilizar los recursos que se tengan a la mano

CAPÍTULO II

PROBLEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

A.- Delimitación del problema.

Las hipótesis que se mencionaron anteriormente con la experiencia que se ha tenido como directora de la Escuela Venustiano Carranza N°2464, en la cual se desempeña la función de líder se ha podido adquirir una visión diferente ante las dificultades que subyacen día a día en el ámbito educativo, de las cuales se han ido aprendiendo poco a poco, y nos ha alentado para seguir mejorando la práctica docente y propiciar nuevos propósitos significativos en beneficio del centro escolar.

En el área administrativa se observa que año con año se realiza la misma papelería, lo cual quiere decir que existe un mismo paradigma desde las más altas autoridades educativas hasta el maestro del aula; en el cual se refleja constantemente un desinterés en las actividades que se ejercen en el centro escolar o fuera de ésta, debido a que el maestro no realiza su desempeño laboral en su totalidad ya su vez obstaculiza la proyección de los demás docentes ante la comunidad en la que está inmersa la escuela.

Este desinterés, apatía, irresponsabilidad, falta de vocación profesional, desconocimiento de la normatividad establecida, etc., es porque el docente no está motivado y comprometido para realizar su trabajo.

En la escuela ya mencionada, se refleja constantemente un desinterés en algunos profesores en las actividades que cotidianamente se ejercen en el centro escolar o fuera de él. Esta es una problemática que no sólo en esta escuela se ha percibido sino en otras más y para lo cual no se ha hecho casi nada.

Existen diversos factores por los que un maestro no realiza su desempeño laboral en su totalidad y con esta propuesta se pretende investigar el porqué de estas actitudes en los docentes. Para que de esta manera pueda haber diferentes propuestas de solución al problema, que no solamente acecha a esta comunidad escolar sino a muchas más, siendo esta problemática la siguiente:

¿Cómo acrecentar el interés por las actividades escolares en algunos maestros de la Escuela "Venustiano Carranza N° 2464?"

Aplicando diversas estrategias donde se tenga esta clase de participación, dentro y fuera del aula será mayor la proyección y valorización de su labor docente ante la sociedad dejando a un lado la costumbre que ha puesto en el ambiente de su vida cotidiana, llevando a cabo acciones en la tarea educativa que no van más allá de la rutina, el hábito. Es importante hacer un profundo análisis de los aciertos y errores de nuestra práctica docente, así como del contexto estructural de nuestra sociedad, para luego lanzarnos en la aventura de la información e innovación, mediante la reflexión de nuestra propia acción, ya que el maestro para la escuela en la actualidad es un educador que busca, que indaga, analiza, critica, que responde a la necesidad, al reto de encontrar una respuesta a las interrogantes que en el contexto de la propia cultura y la propia sociedad le suscitan su experiencia personal y su práctica profesional.

B.- Del discurso a la realidad.

La gestión escolar propone una interacción entre docentes y directivos para que de esta forma se lleve a cabo un verdadero equipo de trabajo.

La calidad de la Educación pública está indudablemente ligada a la calidad del trabajo de los maestros, por lo que una de las medidas fundamentales deberá orientarse a asegurar la posibilidad de que cada maestro desempeñe su trabajo con la calidad profesional que requiere la educación nacional. (6)

Cuando un docente elabora correctamente su trabajo la Sociedad no reclama, está contenta viendo y subiendo el valor del maestro, por el contrario si el docente está fallando logrará la desaprobación de la Sociedad.

El trabajo del docente es de suma importancia, ya que de él dependerá en gran medida el avance educativo en nuestro país, debido a que es uno de los principales agentes que fomenta el amor a la patria, la superación personal, ayuda a internalizar valores y sobre todo ayuda en el proceso de aprendizaje, ya que es un promotor, coordinador y propiciador, cualidades que le ayudarán a desempeñar adecuadamente su trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior se puede ver que en la Escuela Venustiano Carranza N°2464 que estas cualidades que se mencionaron no las han puesto en práctica algunos de los docentes que laboran en esta Institución, ¿Debido a qué? A que muchos de el/os están inmersos en su práctica rutinaria, han hecho caso omiso a cursos de actualización, no preparan sus clases, y esto los lleva aun fracaso en su práctica diaria.

CAPÍTULO III

LA ALTERNATIVA DE GESTIÓN ESCOLAR

A. Elementos teóricos y contextuales que fundamentan la alternativa.

A lo largo de los aprendizajes que se han obtenido en el Instituto Pedagógico Chihuahuense y en la Universidad Pedagógica Nacional y 20 años de quehacer docente, se ha tenido la oportunidad de elaborar diversos planes de trabajo de los cuales se pueden mencionar: estrategias aplicables dentro del aula escolar, proyectos sociales, gestión escolar, eventos culturales y talleres, los cuales han permitido tener una práctica docente reflexiva y en constante análisis tanto como maestro de grupo y directivo.

Con todas las opciones anteriormente mencionadas y de acuerdo al cambio que se ha suscitado en lo personal, siendo ahora directora de la escuela, cuál de estas estrategias sería la mejor o la más favorable para trabajar en la escuela "Venustiano Carranza N° 2464" para poder elaborar una alternativa innovadora al problema presentado, denominado: ¿Cómo acrecentar el interés por las actividades escolares en algunos maestros de la Escuela Venustiano Carranza N° 2464?

Ante esto se optó por la "gestión escolar" el cual pretende que por medio de la participación del consejo técnico se llegue a diversas alternativas de solución a problemas que se generen dentro de la Institución, no reinando la completa autoridad del director, es decir, el trabajo se llevará a cabo entre todos los docentes para llegar a la conclusión que el trabajo de escuela es de todos.

Se considera además que la problemática es de "gestión escolar" porque trata de transformar el orden y las prácticas institucionales que afectan la calidad del servicio que ofrece la escuela, ya que se refiere a una propuesta de intervención teórica y metodológica fundamentada, dirigida a mejorar la calidad de la educación vía transformación del orden institucional (medio ambiente), porque 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 lograr los propósitos educativos con criterios de calidad educativa y profesional.

Los proyectos de acción docente y de intervención pedagógica a pesar de ser innovadores y de transformar una realidad de orden y prácticas docentes, se enfocan en un ámbito diferente a lo expuesto en este trabajo, ya que este significa dar un paso hacia la transformación de mejorar la calidad que como servicio educativo requerimos y se exige lograrla. Todo esto enfocado hacia una Nueva Gestión Escolar, eliminando las directrices * verticales que llevaban a cargas excesivas de trabajo y administrativas que prevalecían ante lo pedagógico y lo operativo, caracterizado por el centralismo burocrático y toma de decisiones que afectaban a la institución y a todos los involucrados en el proceso educativo, muchas veces sin considerar su opinión y realidad presente.

Una Nueva Gestión Escolar, implica dejar de ver la actividad directiva solo enfocada a lo administrativo, sino como una función que se involucra en los procesos educativos, sociales, laborales y pedagógicos pasando a ser un miembro más del grupo, intentando corregir errores propios y aceptando críticas para mejorar, siendo así como se ha realizado sin imponer criterios propios o pretender hacer prevalecer conceptos, ser líder, gestor, guía bajo la participación de grupo en forma democrática y de compromiso de todos, compartiendo logros y fracasos.

Esto es importante porque los maestros tomarán conciencia de su labor como docentes, llegará a la concientización por ellos mismos.

1. Historia de la educación, de las normales y de la gestión escolar.

Regresándonos en el tiempo y tomando en cuenta las lecturas de antologías de la UPN, se puede decir que las condiciones socioeconómicas del maestro en tiempos pasados son considerados como insuficientes, ya que el país estaba en una crisis tal que podemos afirmar que la vida áulica era deprimente con poco material, mobiliario y con pocas escuelas, hasta incluso algunos maestros tendrían sus clases en el campo debajo de un árbol utilizando como bancas el pasto o alguna piedra del paisaje. Si imaginamos de esta forma los salones, imaginemos al maestro con un salario bajo que no le permitía mejorar su condición de vida y por esta misma razón quizás con poco ánimo para emprender su misión escolar: tener un contacto firme y comprometido con sus alumnos y la sociedad.

*Ver glosario

Desde la Independencia el más constante anhelo de los mexicanos había sido la educación del pueblo. Los liberales desde que comenzó la restauración de la República fueron tan poderosos que las escuelas se multiplicaron. Ellos también se encargaron de igualar la educación, es decir, ponerla a disposición tanto de hombres como de mujeres, así como a indígenas que aún estaban en manos del clero.

En 1861 Benito Juárez promulgó una ley donde se reflejaba la convicción de que la educación debía estar en manos del Estado y no del clero, pero había falta de fondos y sus planes no se pudieron llevar a cabo.

Durante la presidencia de Sebastián Lerdo de Tejada se incorporaron las leyes de reforma de la Constitución y se promulgó la ley de adiciones de la Reforma del 25 de Septiembre de 1873 que se oponía a la existencia de órdenes religiosas y establecía el laicismo en todo el país.

En 1882 Joaquín Baranda se hizo cargo del ministerio de justicia e instrucción pública y empezó la educación a tener mucho auge y se le dio mucha importancia a la obligatoriedad de la educación primaria en 1888. Pero esto no se cumplió, ya que algunas familias eran demasiado pobres y otras ignorantes y no mandaban a sus hijos a la escuela. Se iba a multar a quien no cumpliera con esto, pero tampoco fue posible, porque Juárez hizo fue entonces obsequiar desayunos, premios, becas, etc.

Después durante el Porfiriato hubo necesidad de maestros, pero como no había la forma de estudiar para profesor, cualquiera podía serlo. Así es que ingenieros, amas de casa, etc. I abrían sus propias escuelas y enseñaban con el silabario de San Miguel a leer y escribir y enseñaban un poco de aritmética que era en lo que consistía el plan de estudio de esa época que se enseñaba en forma empírica.

Joaquín Baranda en su cargo de educación Pública en 1882 le mandó a Manuel González que preparara un plan de estudios para las escuelas normales basándose en libros y planes de Europa y en octubre de 1886 se establecieron los estudios normales.

Baranda consideraba al maestro como un sacerdote ya que el docente impulsaba la religión del saber y consideraba que las escuelas normales eran de las mejores ya que como su nombre lo indica, da las normas y reglas a las que debe ajustarse la enseñanza; es la escuela central de donde se derivan las demás.

Un problema que enfrentaban las escuelas normales es que cada año modificaban los planes y programas de estudio siempre basados en el positivismo y humanismo.

Los maestros que impartían clases en las escuelas normales debían estar bien preparados ya que tenían sobre sus hombros una responsabilidad grande. Así es que tomaban de los mejores para que ellos impartieran clases.

La escuela normal era excelente, ya que su educación era en forma integral humanística. Había algo siempre malo en todo esto ya que a pesar de la gran preparación que recibían y que se graduaban bien preparados, no recibían gran salario, ni mejores oportunidades y aún así se cumplía la labor docente.

Después de un tiempo Baranda renuncia y queda en su lugar Justino Fernández y como auxiliar Justo Sierra y aquí comenzó un periodo verdaderamente oficial de el reformador de la educación nacional mexicana. Ahora no era solo suficiente con enseñar al niño a leer y escribir sino a pensar y sentir. La educación mejoró enormemente, la organización de las escuelas de acuerdo a las circunstancias y recursos de cada entidad, la duración de las materias era adecuada, y la formación de maestros también.

Sierra cambió la educación, esta fue nacional, es decir, los educandos tendrán amor a su patria ya sus instituciones y contribuirán al desarrollo del país y el perfeccionamiento de sus habitantes será integral (moral, físico, intelectual y estético), será laica y gratuita. La educación del estado deberá de encargarse al educar no solo de instruir sino procurar el desarrollo armónico de sus facultades.

En 1891 se creó a los llamados inspectores que se encargaban de que las técnicas de instrucción se llevaran a cabo de la mejor manera posible. Si veía que las condiciones de la escuela eran precarias conseguía fondos para ésta.

La educación tuvo grandes mejoras a través de los años, pero no se quedó ahí, en cada cambio de poder hubo cambios en la educación, por lo que se puede decir que no había mucha continuidad entre cada sexenio y por lo tanto no se podía dar una "buena educación". No cabe duda que cada uno de los que han ingresado en una escuela normal tuvo sus motivos, unos por vocación, otros por curiosidad, porque no había otra oportunidad, etc. Esto es lo que hace que la educación se quede estancada. ¿Entre cuáles de estos estaremos nosotros?

Después de que se pusieron a los inspectores fue tanta la carga de trabajo que ellos tenían, que tuvieron la necesidad de pedir de favor a uno de los docentes de la escuela que les ayudara, de aquí surgió la idea de poner un director en cada escuela, el cual tendría la labor de informar al inspector de lo que sucediera en la institución y con los docentes.

2. Contexto Institucional

La Escuela Primaria Venustiano Carranza con clave 08EPRO124X, está ubicada en la ciudad de Chihuahua, Chih., entre las colonias Guadalupe y Campesina; su ubicación geográfica exacta es al Suroeste de la ciudad, a la altura del Hospital Palmore.

En cuanto a los servicios públicos se puede mencionar que estas colonias por el crecimiento de la ciudad, son prácticamente céntricas contándose con gran variedad de estos servicios y de carácter privado, elevando así el nivel de vida de sus habitantes. Tomando en cuenta lo anterior, mencionaremos algunos de estos y los beneficios que proyectan en la comunidad.

Ambas colonias cuentan con servicios públicos de agua potable entubada, drenajes, desagües fluviales, electricidad y alumbrado público; dando esto un aspecto más sano y cómodo a la población. Al referirnos a estos servicios la cobertura total es de un 100% en las casas habitación y edificios existentes. Otro gran rubro de servicios públicos es el trazo de vialidades adecuadas, además de contar ambas colonias en su mayor parte con calles pavimentadas o cubiertas con cemento hidráulico en buenas condiciones. Dentro de los servicios a la población, existen los agentes de seguridad pública a bordo de patrullas que vigilan el orden en ambas colonias. Señalamientos vistosos de tránsito, pasos peatonales en las calles sobre todo en las zonas de mayor afluencia.

En cuanto a la estética y buena imagen a las colonias, se observan en las banquetas una gran diversidad de árboles como sicomoros, pinos, táscates, etc. En la colonia Campesina, hay un centro de esparcimiento, con canchas de básquet bol y fut bol, así como juegos infantiles recreativos.

Ahora se va a mencionar sobre el nivel socioeconómico general de los padres de familia. Al hacer mención de estas características se debe comentar la diferencia tan marcada existente entre las dos colonias en cuestiones monetarias; pues la colonia Guadalupe a simple vista la estética de las construcciones y automóviles es de un nivel alto, en su mayor parte, en menor cantidad de fincas con características pobres.

Como dato adicional se puede decir que las construcciones están hechas y adornadas con materiales finos.

En la colonia Campesina, hay gran diversidad de construcciones, predominando casas viejas, construidas de adobe con arreglos más modestos y sencillos en sus fachadas, además de que en casi todas las casas se cuenta con un automóvil, variando mucho los modelos de éstos. El nivel socioeconómico que caracteriza dicha colonia queda en los rubros de medio y medio-bajo.

Dentro de la Institución Venustiano Carranza acuden niños y niñas de ambas colonias. Se llevó acabo un sondeo tomando como muestra a algunos grupos para investigar sobre las actividades de trabajo arrojando los siguientes resultados. En la colonia Guadalupe la mayor parte de los adultos ejerce una profesión y en la colonia Campesina los profesionistas son escasos. La balanza tiende a inclinarse por un mayor número de oficios (carpinteros, mecánicos, obreros, etc.)

La escuela antes mencionada abarca la mitad de una manzana urbana, la construcción está hecha a base de adobe de un amplio grosor, bardeada en su totalidad, sirviendo para este fin los mismos salones, pues están ubicados en la periferia del terreno. La fachada en sus tres vistas exteriores es de cemento rústico, pintada en dos tonos de azul en la parte superior y en la inferior azul marino, el interior tiene las mismas características, la excepción es que tiene el cemento pulido. Los techos son de lámina galvanizada sostenida con polines de acero y madera como entre techo, excepto dos salones, los sextos, pues estos tienen loza de cemento hidráulico.

Es importante señalar que la entrada principal debido a sus pequeñas dimensiones, a la hora de entrada y salida se convierte en un peligroso cuello de botella.

El interior de la escuela se divide en dos patios uno de éstos funge como explanada cívica, donde se realizan principalmente los honores y festejos más comunes; la otra hace las veces de cancha deportiva, en ésta se ubican las canastas de básquetbol, estando trazadas las canchas de volibol y la exterior mencionada. El material con el que están construidas se ha conseguido una parte de estos, por medio de gestiones que han dado mejoras a la Institución.

Los baños están al fondo de la institución. Hay ocho baños para las niñas y ocho para los niños, todos cuentan con inodoros nuevos, hay uno para maestros y otro para maestras. Los interiores de todos los baños cuentan con cerámica industrial de color gris, así como un lavabo.

Las aulas que componen la institución educativa son 20 en su totalidad, 12 de ellas son para los grupos regulares, existen dos grupos de cada grado, en cada uno de estos salones hay un total de 11-15 bancas binarias, un escritorio, una silla para el maestro, un estante de madera, un pizarrón, un calentón de gas, aire acondicionado por cada dos salones.

El piso de las aulas es de cemento pulido, sus paredes están cubiertas de cemento, la decoración de los interiores es variada según el grado y el gusto del maestro (a), que lo atiende; todas las ventanas del aula dan al exterior y al interior sus dimensiones son amplias, pero con poca iluminación pues sus tonos son oscuros. Todos los salones tiene instalación eléctrica adecuada, algunos hasta con seis focos convencionales, otros con barras de alógeno, algunas en malas condiciones.

El resto de las aulas están distribuidas de la siguiente manera: el salón más grande de la escuela se destina a usos múltiples, como música, dibujo y reuniones de todo tipo; uno para la clase de CAS (Capacidades y Aptitudes Sobresalientes), uno para USAER (Unidad de Servicio de Apoyo a Escuela Regular), todos éstos con las mismas características de las aulas regulares; otro se utiliza para la oficina de educación física y su utilería (balones, redes, costales, etc.). Existen además dos aulas de pequeñas dimensiones destinadas para la conserjería y otra adaptada para que los maestros trabajen durante el periodo que duran las clases especiales o ratos libres. Hay uno que se destina a la oficina administrativa y de gestoría de GAS, en ésta hay una computadora, máquinas de escribir eléctricas, un calentón eléctrico, escritorios, dos archiveros y un teléfono; la operan dos personas comúnmente.

Por último la dirección cuenta con un estante, dos archiveros, dos escritorios con sus respectivas sillas, un teléfono, el timbre, una copiadora, dos máquinas de escribir una manual y una eléctrica, una T.V., una videocasetera, un juego de geometría grande, un globo terráqueo, la bandera y su atrio, un calentón eléctrico, una aire de pedestal y un viejo equipo de sonido. Se puede concluir en que estos son todos los recursos de alta tecnología y materiales con los que cuenta la institución actualmente.

Dentro de las principales funciones de los directivos podemos contar la asignación de tareas y comisiones al personal docente, vigilar y hacer funcionar a buen ritmo la escuela, recibir y organizar la papelería de los niños, asistir a reuniones de carácter informativo que las autoridades superiores realizan y la más importante, la constante gestión escolar, ya sea material, financiera o humana. la función que realiza la subdirectora es sustituir a los docentes que por alguna razón justificada no se presentan a trabajar, además de llenar y llevar el control del papeleo oficial y quedar al mando de la institución cuando la directora no está.

La institución se compone por doce maestros a cargo del grupo, se puede señalar que de estos docentes predomina el género femenino, siendo 10 maestras y solo 2 maestros, todos tienen estudios de Normal básica, un bajo porcentaje es egresado de la UPN o bien de la Normal Superior, o algunos la están cursando. Algunos tienen estudios complementarios a esto, como danza folklórica y psicología. Todos tienen entre 10 y 20 años de servicio.

Además de los docentes en grupo, hay maestros de apoyo, que imparten sesiones de 50 minutos a todos los grupos como CAS (general y especial), la de USAER misma que atiende un maestro sin ninguna especialidad y una psicóloga; dan atención a los niños que presentan problemas críticos y severos en cuestiones de aprendizaje. Música es otra clase especial, así como dibujo, en éstas se busca fomentar el arte y la cultura; para estas clases hay dos maestras, que conocen y tienen habilidades para tocar instrumentos y dibujar. Hay dos maestros que imparten la clase de educación física a los grupos, ambos maestros han hecho su preparación en la facultad de educación física de la UACH; también hay una clase de inglés con el carácter de no oficial, pues es impartida por una escuela particular (DOZAL), esta es atendida por tres maestros; dicha materia al parecer les agrada mucho a los niños y niñas, pues tiene como principal característica el desarrollo de una clase dinámica y variada.

De la limpieza del plantel se encargan dos trabajadores manuales, la cooperativa escolar es atendida por un matrimonio maduro que en ocasiones es apoyado por dos de sus hijos, por las noches la escuela es vigilada en un horario de ocho horas, por un velador, mismo que es pagado por el gobierno del Estado.

En esta escuela hay un total de 305 alumnos cursando su nivel primaria, mismos que provienen de las colonias Campesina y Guadalupe principalmente. Es importante señalar que los que acceden de otra colonia lo hacen por su buen nivel económico y por que el plantel goza de renombre.

El nivel socioeconómico de los niños es medio estable caracterizándose principalmente por su vestimenta, comodidades, autos en los que los llevan a la escuela, dinero para sus propios gastos; lo anterior da a conocer un panorama general del medio social en el que se desenvuelven comúnmente.

La Sociedad de Padres de Familia funciona de la mejor manera estando constituida por presidenta, secretaria, tesorera, vocal 1, 2 y 3. Ayudando estos a los eventos y festejos culturales, económicos y sociales. En lo que se refiere ala interacción de índole académico entre el trinomio padre-maestro-alumno, se da de manera favorable. La relación que se tiene con los habitantes de la colonia más próxima es buena, pues en alguna ocasión éstos han hecho uso de la escuela.

B. Alternativa Innovadora.

1. Objetivos

No es sencillo conformar una alternativa innovadora, sin embargo con todo lo que se ha estudiado a lo largo de los años se puede formular en forma sencilla los objetivos que se pretenden alcanzar con esta alternativa llamada: "La democracia es alcanzar una libertad colectiva."

Se pueden mencionar los siguientes objetivos de la alternativa innovadora que nos ayudarán a alcanzar a cambiar actitudes, internalizar valores, llegar a la concientización en la mejoría de la escuela y su consejo técnico, para promover la participación dinámica de cada uno de los docentes y al mismo tiempo llegar a la elaboración de propuestas para resolver la problemática siguiente: Cómo acrecentar el interés en las actividades escolares en algunos maestros de la Escuela "Venustiano Carranza N° 2464.

Pero, ¿Cómo lograr estos objetivos y sobre todo la concientización de los docentes?

Esta propuesta pretende no escatimar esfuerzos para lograr lo antes comentado, importando las necesidades, intereses de los docentes mismos, para que estos reconstruyan su concepto de conciencia y de valores que le permitan analizar su conducta, la de sus compañeros y lo que se propone hacer: "cambiar actitudes para el mejoramiento y

perfeccionamiento de la Escuela"

La mejor manera para fortalecer en esto a los docentes es tomando una posición constructivista donde el docente reconstruya estos conceptos, facilitando este proceso, el encargado de la escuela, en este caso, el director (a), y esto solo se logrará:

-Alentando a los docentes a hacer selecciones con libertad.

-Ayudándoles a descubrir y examinar las alternativas de las que pueden echar mano al hacer una selección.

-Analizar las alternativas reflexionando en los pro y contra.

-Alentarlos a cambiar actitudes para disfrutar más de la convivencia.

-Darles oportunidad de expresar sus inconformidades y aún mejor lo que desean.

-Exhortarlos a actuar para el mejoramiento de ellos mismos como docentes y al mismo tiempo de la escuela.

Nada de esto será posible si no son utilizados en su vida personal y son contrastados con sus experiencias anteriores o actuales. Las experiencias son de suma importancia al conjuntarlas y llegar, si no a la perfección, cuando menos a las mejoras y cambios que son necesarios en cada uno de los docentes.

El reto entonces es diseñar estrategias adecuadas, eficientes que logren resolver la problemática planteada. ¿Qué se ha hecho hasta el momento? Se ha intentado internalizar valores, que recuerden su labor como docentes y su compromiso con la educación. Sin embargo estos intentos no han permitido totalmente lograr el objetivo de un principio que era acercar a los docentes a su "yo" interno y cambiar paradigmas institucionales, pero al no ver respuestas positivas se ha tenido que mejorar la propuesta haciéndola innovadora y creando el plan de trabajo que a continuación se presenta.

2. Metodología empleada.

En esta propuesta fue necesario utilizar un tipo de metodología que permita involucrarse con los docentes sin causar ninguna incomodidad. A veces es difícil penetrar en las actividades escolares del maestro, ya que éste se siente desconfiado por temor a las críticas hacia su práctica docente, por este motivo se decidió que se utilizaría el método de Investigación Acción-Participativa, el cual consiste en romper el esquema tradicional del investigador, sin perder de vista que es un método científico en cuanto a los pasos a seguir,

dándole validez a la investigación ya su vez los datos recopilados serán de la propia iniciativa y participación del investigador.

Como director en ocasiones no se permite un acercamiento verdadero en la convivencia hacia los otros docentes, ya que se les ve como un ser autoritario por el puesto que desempeña, por esta razón dentro del método de Investigación Acción-Participativa, el director (a) tomará el papel de un ser que forma parte de la sociedad escolar y no como un ser ajeno a la realidad en la que se desenvuelve su trabajo de investigación.

Al ser éste, parte activo de la sociedad, se presenta la oportunidad de conocer más de cerca las problemáticas que en ésta se presentan, permitiendo emitir puntos de vista, los cuales enriquecerán con las experiencias previas que él o ella hayan obtenido y de esta forma dar respuesta a dichas problemáticas, siendo estas objetivas.

El objetivo principal de la Investigación Acción-Participativa es llevar a las personas que están involucradas en la problemática que tomen conciencia de que ésta existe y en forma conjunta transformar la realidad.

Este método permite llevar a cabo las prácticas de observación de manera interactiva, ayudando de ésta forma a descubrir, analizar, comprender y reflexionar los hechos que ocurren en la realidad y al mismo tiempo de involucrarse de manera directa con el trabajo del docente y de ésta forma poder llegar al análisis del contexto y sus actores, para detectar una problemática que permita delimitar el problema.

A su vez, se utilizó la investigación diagnóstica-exploratoria, permitiendo tener un acercamiento hacia el problema a investigar sin haberlo conocido o bien sin haberlo tenido planteado. Por otra parte, ayuda al investigador a familiarizarse con el objeto de estudio, además de dar elementos para una investigación posterior. Algo que es importante, mencionar es que esta investigación no llega a conclusiones, simplemente ayuda a plantearse hipótesis sólidas sobre el problema a investigar.

También se utilizará la Investigación documental, la cual permitirá indagar, explorar y seguir un determinado camino para poder examinar las causas posibles de un determinado problema, a la vez, ésta permitirá fundamentar y justificar el desarrollo de la misma. La investigación documental permitirá tener fundamentos teóricos para llevar a cabo la investigación donde se podrá tener acceso a libros, periódicos, revistas, folletos, documentos oficiales, de asociaciones, entre otros.

Otro método que se utilizó es el clínico de Piaget, su forma principal de encontrar respuestas es a través de una conversación libre y espontánea permitiendo al investigador involucrarse con los docentes, sin necesidad de llevar a cabo preguntas elaboradas que los disguste, por el contrario se puede llevar a cabo como una conversación.

Y por último se utilizará la investigación de campo, siendo ésta la que auxilia y mejora la información documental. Es importante mencionar que para que se lleve a cabo esta clase de investigación, ésta misma, proporciona diferentes técnicas de campo, las cuales por medio de observaciones se llevan a cabo, algunas de ellas son:

La directa, ésta la utiliza el investigador en el lugar donde ocurre "x" problema y participa en éste. La indirecta, el investigador solamente recopila datos de las personas involucradas en el problema por medio de cuestionario y la entrevista. A su vez ésta estará auxiliada por el método clínico, la cual proporcionará los referentes, que en base a las técnicas e instrumentos que auxilien la detección del problema, dentro de un paradigma cualitativo o crítico, ya que llevará a conocer el problema y proponer alternativas tendientes a la superación del mismo.

3.- Plan de trabajo

El plan de trabajo se desarrollará en forma de taller donde cada uno de los docentes colaborará en la construcción de las propuestas para resolver la problemática planteada. Entendemos por taller:

... un lugar donde se fabrican o mejor dicho manufacturan objetos a partir de cierta materia prima. Se trata de construir conceptos, ideas, definiciones y precisiones. (7)

El diseño de este proyecto tiene como meta lograr que los docentes de la Escuela Venustiano Carranza N° 2464 logre dar una educación de calidad. Además de ser reconocidos como una Escuela donde el trabajo colectivo sobrepase las adversidades del contexto y tener iniciativa y alcanzar un nivel de prestigio social y escolar.

¿Esto cómo se logrará? Se debe consolidar la conciencia de equipo docente, a través de talleres que ayudarán a fomentar esta conciencia de equipo y del trabajo colegiado, se pretende el abandono de posturas sobre el desempeño que se realiza en grupos o individualmente. La comunicación tenderá a mejorar sus niveles en cuanto a las actividades a realizar dentro y fuera del horario de clases y las relaciones serán abiertas para eso se diseñaron diversas estrategias para favorecer las relaciones humanas.

Se trata además de establecer vínculos más estrechos entre los docentes donde haya un compromiso social, fomentar el sentir que el elemento educativo es algo necesario y propio y por tanto que esto ayude en la disminución de los niveles de apatía e indiferencia en cuanto a las actividades escolares y extraescolares.

Hay una cita que dice:

El hombre es el ser que tiene que estar inventando o creando constantemente nuevas soluciones. Una vez encontrada una solución, no le basta repetir o imitar lo resuelto, en primer lugar el mismo crea nuevas soluciones que invalidan las soluciones alcanzadas, y en segundo porque la vida misma con sus nuevas exigencias, se encarga de invalidarlas. Sin embargo crear, es para él, la primera y más vital necesidad humana, porque solo creando, transformando al mundo, el hombre hace un mundo humano. (8)

Se menciona esto porque un proyecto no es otra cosa que el camino a seguir para resolver problemas. Es una herramienta teórico-práctica que utilizan los profesores para poder conocer y comprender un problema significativo de su práctica docente, para proponer un cambio pedagógico que considere las condiciones concretas en que se encuentra la institución o ellos mismos.

Este proyecto es innovador y transformará una realidad que es llevar a mejorar la calidad educativa de esta Institución.

Mediante las estrategias de este proyecto se pretende favorecer la participación, compromiso y coordinación hacia un trabajo compartido. Cada estrategia ha sido planificada tomando en cuenta categorías de trabajo que apoyen a los objetivos planteados bajo un análisis reflexivo de la realidad y su factibilidad de poder llevarse a cabo.

Para la aplicación de las estrategias planteadas se tomaron en cuenta el contexto, las necesidades, recursos y posibilidades de la Institución y la disposición y participación de los compañeros que apoyaron y ampliaron el trabajo.

7 Dirección Gral. De Educ. y Cultura. Cuadernos 21., México, D.F. 1980. Pág.17

8 SÁNCHEZ, Vázquez Adolfo "Praxis creadora y praxis reiterativa" en Antología Básica, Hacia la Innovación. UPN México, 1994, pág. 37

4.- Estrategias

Estrategia: La colita de marrano.

Objetivo:

- Construir el concepto de la Tolerancia con el fin de darnos cuenta que somos diferentes en nuestra manera de pensar y actuar y por esta razón muchas veces no hay una unión, por lo tanto debemos entender lo que es tolerancia y por lo mismo.
- Diferenciarla del aguante.
- Distinguir la de las prácticas reservacionistas que reconocen el derecho a la existencia de los distintos, pero les limitan su campo de acción, les segregan del resto de los miembros de una sociedad.
- Evidenciar que es posible que se tenga una escala, mientras que al tratar de aplicarla a un hecho concreto se cambie.
- Construir otros conceptos relacionados con el tema.

Desarrollo:

- Uno de los participantes debe leer para todo el grupo el cuento (ver anexo 1, pág. 98). El resto sigue el relato en su copia.
- Cada equipo debe discutir y resolver los dilemas que se plantean en el instructivo repartido y llegar a una conclusión consensada. (20 min).
- Terminado el tiempo, se discute en forma grupal lo que cada equipo informe de sus conclusiones al resto del grupo, sobre el dilema de los cholos. Al dos sobre el dilema de Rosalba y al tres sobre el dilema tres, o sea el del director (se anexa una hoja del cuento y del instructivo a discutir). Si hay un cuarto grupo, éste deberá opinar sobre la actuación de los niños linchadores.
- Entre informe e informe, el resto de los participantes pueden opinar, disentir, reclamar, pedir aclaración, criticar o protestar.
- Finalmente se organiza una discusión inteligente hasta que se agote el tiempo dedicado a la dinámica.

Recursos: Personal docente, copias del cuento para cada docente, copias de las instrucciones para cada equipo

Fecha de aplicación:

01 de septiembre del 2000

Duración:

45 minutos.

Evaluación: Con esta estrategia se pretende que el docente llegue a discutir sobre tópicos cotidianos de la escuela, al llegarse a este punto se concreta al objetivo y es punto de evaluación. Debe hacerse notar que no hay respuestas correctas ni incorrectas por lo tanto debe llegarse a la conclusión de que se avanzará en las tareas cotidianas como un proceso de prueba y error (ver anexo 5 y 58, pág. 106 y 107).

Estrategia: Una lista apurada

Objetivos:

- Construir el concepto de consenso para de esta forma facilitar en otro tipo de juntas los consensos que se llevarán acabo.
- Vivir el proceso de una negociación aparentemente sin posibilidades de éxito.
- Construir tips para dialogar, discutir y consensar.
- Construir otros conceptos afines.

Desarrollo:

- Se dividirá el grupo en equipos. Procurando que queden balanceado.
- Se les dará una lista de valores para cada uno de los participantes. Se les pedirá que cumplan la petición que antecede a la lista (ver anexo 2, pág. 103) de manera individual y en cinco minutos.
- Luego que intenten sacar una sola lista entre los cinco integrantes del equipo. Para ello tienen quince minutos.
- Si no consiguen la unanimidad o el consenso, no importa, que reporten las posiciones mayoritarias y las minoritarias.
- Que elijan dos representantes por equipo y pasen al frente.

- Escribirán en el rotafolio sus conclusiones y las fijarán en un lugar visible. Los representantes de cada equipo por medio del consenso harán una sola lista para todo el grupo.
- Los representados tienen estrictamente prohibido intervenir en la discusión. Mientras se da, deben observar muy atentamente y tomar nota. Los representados deben juzgar a los representantes, sin que éstos puedan contestar nada. (10 min.)
- Se hará una plenaria que analice por qué no se llegó al consenso o por qué sí. (30 min).
- Nuevo intento de consenso general. (15 min).

Recursos: Una lista de valores materiales para cada uno de los participantes. Una hoja de rotafolio, un marcador y cinta adhesiva por cada equipo. Salón para la reunión y docentes.

Fecha de aplicación: 01 Septiembre del 2000

Duración: Una hora cuarenta minutos.

Evaluación: Esta estrategia es una de las más importantes ya que el consenso es difícil de conseguir. Se evaluarán las respuestas que los maestros den alas interrogantes: ¿Por qué se perdió tiempo en el consenso? ¿Hubo alguien que quisiera abusar y pasar toda su propuesta?

¿Hay alguien intransigente? ¿Hay alguien realmente disidente y merece ser protegido, por aquello de las acciones afirmativas?

Para llegar a un acuerdo mutuo se evaluará y se propondrá que los docentes hagan:

- Acordar un orden mínimo de participación como un presidente de debates, un orden del día, tiempos para las intervenciones, garantía de que todos hablen, listas de oradores abiertas, etc.
- Expresión clara y precisa de todas y cada una de las posturas originales.
- Identificación de la parte coincidente de todas las posturas.
- Tiempo limitado (el respeto que los docentes pongan a esto).
- Si se da la negociación, o si no se da.
- Formulación de nuevas propuestas (ver anexo 6-68, pág. 108-109.)

Estrategias: Hacer la ley.

Objetivo:

- Acercar a los docentes a las prácticas y técnicas legislativas.
- Practicar la negociación y la toma de decisiones de manera colectiva y con los valores de la democracia.

Desarrollo:

- Se pedirá a los docentes que contesten la primera tabla que se les dará marcando sí o no en cada una de las aseveraciones (ver anexo 3, pág.104).
- Intentarán consensar sus criterios con cada uno de los integrantes del equipo y en base a sus respuestas intentarán una redacción nueva de la regla, de tal manera que se resuelvan las incongruencias.
- Se les entregará el segundo texto y se les pedirá que crucen lo que hicieron con lo que se sugiere en la segunda hoja. Se intentará una resolución de todo el grupo.

Recursos: Una hoja con el texto "No se permiten alimentos en el salón de clase."
Otra hoja con el texto: "Pauta de evaluación de leyes."

Fecha de aplicación: 01 septiembre del 2000

Duración: 45 minutos.

Evaluación: Se evaluará que se llegue a la conclusión de que los reglamentos y en general la normatividad educativa es de corte prohibitivo o penal, esto con el fin de hacer recaer que las actividades que haga el consejo técnico también van bajo un reglamento penal (sin anunciarles esto, ellos mismos tendrán que llegar a la conclusión.) Se evaluará a su vez los intentos que ellos hicieron al construir una ley a la propuesta (ver anexo 7 -7a, pág.110-111).

Estrategias: Para mejorar hay que trabajar.

Objetivo:

- Planear el trabajo del ciclo escolar.
- Aclarar puntos a favor y en contra del trabajo del año anterior y del que se piense llevar a cabo.
- Definir bien nuestros objetivos.

Desarrollo:

- Cada equipo de docentes deberá hacer una lista de fallas de las veces anteriores y luego cómo se pueden mejorar en este ciclo.

| FALLAS | ¿COMO MEJORAR? |
|---------------|-----------------------|
| | |
| | |
| | |

- Posteriormente llenarán el siguiente cuadro en forma conjunta para ver cómo mejorar.

| ACTIVIDADES POR REALIZAR | A QUIÉN PEDIR AYUDA | CUÁNDO LO HAREMOS |
|---------------------------------|----------------------------|--------------------------|
| | | |
| | | |
| | | |

- Se votará por personas que se propongan para gestionar.

Recursos: Hojas de rotafolio para cada equipo, marcadores, salón para la sesión, docentes.

Fecha de aplicación: 14-15 Septiembre del 2000

Duración: 2 horas.

Evaluación: La estrategia ha sido elaborada para que los docentes se comprometan en la gestión escolar y en cada una de las actividades. Cada una de sus aportaciones y

actividades serán tomadas en cuenta para evaluación. Sobretudo si hay compromiso por algunos de ellos para llevar a cabo la gestión escolar (ver anexo 8-88, pág. 112-113).

Estrategia: A mil por hora.

Objetivo:

- Ver el avance que se ha tenido desde las sesiones anteriores.
- Reflexionar y llegar al mutuo acuerdo de lo que significa el consenso.

Desarrollo:

- Se volverá a analizar cada una de las actividades que ya se hayan realizado y sobretudo que hayan tenido éxito. Esto se hará solo en forma de consenso y sobretudo para ver si hay continuidad, en caso de que no sea así se modificarán estrategias a mediados del mes de noviembre el compromiso de los docentes y sobre la gestión escolar.

Recursos: Rotafolio, marcadores, docentes, salón especial para aplicar la estrategia.

Fecha de aplicación: Octubre y Noviembre. Plática 10-Noviembre del 2000 Duración: Una hora por semana. Plática 3 horas por la tarde.

Evaluación: Se evaluará el interés puesto de los docentes, sus aportaciones y su participación (ver anexo 9, pág. 114).

Estrategia: Las islas

Objetivo:

- Construir concepto de valor.
- Distinguirlo muy claramente del de virtud.

Desarrollo:

- Cada docente debe decidir, quién hizo bien, quién hizo mal de los personajes que se mencionan en el cuento que se les leyó (ver anexo 4, pág. 105) y formar una lista jerárquica de conducta. Así pondrá en el número uno al personaje que mejor actuó y en el cinco al que peor se comportó.
- Se separará el grupo en equipos. Deben informarse de las diversas listas que han construido y los motivos por los cuales jerarquizaron así y no

de otra manera. Se escribirá con el marcador de color en la hoja de rotafolio el resultado del ejercicio, con todas las listas que hayan sobrevivido a la discusión, ya que podrán cambiar la propia si gustan por otra. (10 min)

- Se pega con cinta la hoja en la pared. Se discuten en el grupo las distintas listas. (30 min)
- El facilitador irá anotando las palabras empleadas en la discusión que crea que deban precisarse posteriormente.

Recursos: Una copia de un cuento para cada integrante, un pliego de papel rotafolio y un marcador de distinto color para cada equipo, cinta adhesiva. La participación de los docentes.

Fecha de aplicación: Diciembre 8 del 2000.

Duración: 40 min.

Evaluación: Como nadie podrá dar las respuestas correctas se evaluará entonces la forma de defender cada quién su punto de vista y al final que lleguen a la conclusión de que este es un ejercicio democrático donde todos pueden ser escuchados y que todos y nadie pueden tener la razón (ver anexo 10-108, pág. 115-116).

Estrategia: y tú, ¿Quién eres?

Objetivo:

- Es necesario que el docente tenga conciencia de su situación actual en cuanto al trabajo tanto escolar como extraescolar de manera que lo logre en forma interna.

Desarrollo: Se empezará presentándoles a los maestros el trabajo que se realizará durante esta primera sesión de un proyecto escolar porque algunas estrategias no dieron resultado y el objetivo de éste, posteriormente se les aplicará la siguiente encuesta:

1. ¿Cómo me siento en mi trabajo?

a. bien b. Regular c. Mal

2. ¿Cómo consideras que se ha llevado a cabo el trabajo dentro de la Institución?

a. bien b. Regular c. Mal

3. ¿Cómo crees que está la participación de los docentes en las actividades escolares y extraescolares?

- a. bien b. Regular c. Mal

4. ¿Quién crees que debe de realizar las actividades antes mencionadas?

- a. Los maestros b. La directora c. Todos

5. ¿Qué es el consejo técnico y cuál es su labor?

6. ¿Cómo consideras que has participado durante este año escolar en cuanto a las actividades que se han llevado acabo?

7. ¿Crees que se necesita hacer algo para que la escuela y los docentes lleguen a tener un grado de participación que nos lleve a la excelencia? ¿Qué sería lo que ayudaría a que se llevara acabo?

8. Del 0-5 evalúate, según consideres tu situación actual en cuanto a la participación en las actividades escolares y extraescolares:

9. ¿Cómo mejorarías esa calificación?

10.- Califica del 0-5 las actividades que se han llevado a cabo en la institución:

(ver anexos 11-15, págs. 117-121).

Recursos: Copia para cada uno de los docentes para esta evaluación personal y lápices. Los docentes y el facilitador.

Fecha de aplicación: Diciembre 8 del 2000

Duración: 2 horas

Evaluación: Recabar la información y convertirla en gráfica.

Estrategia: Del drama al hecho.

Objetivo:

- Se tratará de internalizar en los docentes algunos valores, para que estos hagan su labor en la concientización de cada uno de ellos y de esta forma cambien actitudes.

Desarrollo: Por equipos recibirán un disvalor como: apatía, desigualdad, irrespetuoso, injusticia, no cooperación, antidemocrático, antipático. Al tener el disvalor se pondrán de acuerdo para realizar una dramatización de dicho disvalor. Cada equipo pasará y los demás tendrán que adivinar el disvalor que representan, cuando lo adivinen se les pedirá que digan el antónimo de dicho disvalor. Cuando lo mencionen se pegará en el pizarrón el valor escrito en un friso. Cuando todos los valores que se pretenden abordar se encuentren en el pizarrón se les pedirá que cada equipo desarrolle el concepto del valor que les tocó. Después lo buscarán en el diccionario y luego entre todos en el equipo deberán elaborar un concepto general del valor. Se discutirá entre todos los docentes presentes la importancia de aplicar los valores en el grupo.

Recursos: Lápices y hojas para los equipos, frisos. La cooperación de los docentes.

Fecha de aplicación: Enero 19 del 2001

Duración: 11:00-2:00

Evaluación: La recopilación de las participaciones que tengan los docentes (ver anexo 16-168, pág. 122-123).

Estrategia: Hazlo tú como yo.

Objetivo:

- Verificar en forma constructiva si los docentes han internalizado los valores vistos en la etapa anterior, llevando a cabo ellos mismos algunas dinámicas propuestas de los valores de la sesión anterior.

Desarrollo:

- En equipo elaborarán una estrategia para favorecer el valor que les tocó en la sesión anterior, se les proporcionará el material necesario para aplicarla a todos los docentes. Al terminar ellos mismo evaluarán la estrategia.

Recursos: Materiales de diversos tipos como: hojas, gises, marcadores, tape, etc. I los docentes son una parte importante.

Fecha de aplicación: Enero 26 del 2001

Duración: 11:00-2:00

Evaluación: Recabar las evaluaciones que aplicaron cada uno de los equipos (ver anexo 17-178, pág. 124-125).

Estrategia: De la vista nace el amor.

Objetivos:

- Que por medio de una manera amena se llegue al conocimiento de lo que es la participación y se pueda internalizar en cada uno de los docentes.

Desarrollo: Se les pondrá la película de Armagedón, donde en diversas partes muestra como el equipo que ha de salvar al mundo tiene varias dificultades para ponerse de acuerdo pero al final la participación de todos hace que el trabajo salga adelante. Escribirán su propio concepto de participación y cómo se podrá llevar a cabo en esta institución.

Recursos: Videocasetera, televisión, película. Los docentes.

Fecha de aplicación: Febrero 9 del 2001

Duración: 11:00-2:00

Evaluación: Con las participaciones de los docentes se recabará sus reflexiones y si se llega a la conclusión de lo que se quería ver en la película. Escritos de los docentes sobre esto.

Estrategia: Dos son mejor que uno.

Objetivo:

- Que por medio de diversas dinámicas los maestros lleguen a la conclusión de que ellos y todos necesitamos de los demás para trabajar y sacar el trabajo adelante.

Desarrollo: Aplicación de actividades para reafirmar valores y sobretodo lo que es la colaboración y cooperación:

Equidad: Se hará un concurso de dibujo, cada docente hará un dibujo de lo que ellos quieran. Se elegirá un jurado de dos docentes que calificarán los dos mejores dibujos. Al

final se expondrán al frente y los jueces tendrán que pasar a elegir. Al final cuando se saque a los dos mejores se les cuestionará sobre cómo se sintieron al no ser elegidos. Aquí se muestra la equidad.

Solidaridad: Se le dará papel periódico a cada equipo y en el centro habrá un rollo de masking tape. Se les dirá que cada equipo debe formar una pirámide en 2 minutos utilizando solo el papel que les tocó y el masking tape. Habrá un observador por equipo. Al final cada observador dará su reporte de cómo trabajó su equipo y se verá si se llevó a cabo la solidaridad.

Colaboración y cooperación: Se dividirá el grupo en equipos, cada equipo tendrá que realizar las siguientes actividades sin toparse con el otro, en cada mesa debe durar por lo máximo 5 minutos:

- Armar un rompecabezas
- Armar la frase "la unidad hace la fuerza" pegando sopa de letras.
- Hoja mimeografiada con sopa de letras, la contestarán.
- Tirar dados hasta que a cada uno le salga el 7.

Habrá un observador por cada equipo, el cual anotará todas las actividades que el equipo manifiesta.

Recursos: Hojas de máquina, lápices, colores, papel periódico, masking tape, sopa de letras, rompecabezas, resistol, hoja mimeografiada, dados. Los docentes.

Fecha de aplicación: Marzo 2 del 2001

Duración: 11:00-2:00

Evaluación: El proceso en cada una de las actividades y las hojas que entregue cada observador (ver anexo 18, pág. 126).

Estrategia: Mi vida al final del camino o a la meta.

Objetivo:

- Que los maestros por ellos mismos lleguen a elaborar diversas propuestas para el mejoramiento del trabajo en la Institución.

Desarrollo: En hojas de rotafolio los maestros escribirán qué fallas y qué aciertos han visto en cuanto a las actividades de la escuela y la participación de los docentes y cómo se podrían mejorar esas fallas. Al final el director les dará unas palabras de agradecimiento y de concientización y exhortación para mejorar los lazos de compañerismo en la Institución.

Recursos: Hojas de rotafolio, marcadores.

Fecha de aplicación: Marzo 16 del 2001

Duración: 11:00-2:00

Evaluación: Se aplicará nuevamente la primera hoja para ver si cambió su perspectiva en cuanto a la evaluación personal (ver anexo 19, pág. 127).

5. Cronograma General de Trabajo

| ESTRATEGIAS | DINÁMICAS | PRÓPOSITOS | SESIONES | EVALUACIÓN | PERIODO DE APLICACIÓN |
|----------------------------------|-------------------------------------|---|---|--|-----------------------|
| 1.-la colita de marrano | Reunión colegiada | Construir el concepto de tolerancia en otros conceptos | Septiembre 1. 45 minutos | Disponibilidad, aportaciones de docentes | Septiembre 1 |
| 2.-hacer la ley | Reunión colegiada y en equipos | Acercar a los docentes a las prácticas y técnicas legislativas. | Septiembre 00. 45 minutos | Aportaciones, participaciones y disposición | Septiembre 00 |
| 3.-una lista apurada | En grupo y en equipo | Construir el concepto de el consenso y consensar | Septiembre 1 1hr.40 minutos | Contestación a las preguntas | Septiembre 1 |
| 4.-para mejorar hay que trabajar | Mesa redonda y en equipos | Planear el trabajo del ciclo escolar | 14-15 septiembre 2 horas | Compromiso a la gestión escolar | Septiembre 14-15 |
| 5.-a mil por hora | Mesa de trabajo. Conferencia. | Reflexionar sobre los avances. Llegar al consenso | Octubre y noviembre una hora por semana. Noviembre 3 una hora por la tarde | El interés puestos por docentes, sus aportaciones y su participación | Octubre Y Noviembre |
| 6.-las islas | Trabajo en equipo en forma d taller | Construir el concepto de valor | Diciembre 8 40 minutos | Defensa de cada punto de vista y concepto de democracia | Diciembre 8 |
| 7.-y tu, ¿quién eres? | Trabajo individual. | Exploración interna de su situación como docente | Diciembre 8 | Recabar evaluaciones de las estrategias | Diciembre 8 |
| 8.-del drama al | Trabajo en equipo. | Internalización de | Enero 19 | Reflexiones, | Enero |

| | | | | | |
|----------------------------------|----------------------|--|----------------------|--|-----------|
| hecho | | valores para lograr la concientización | 2 horas | conclusiones y escritos de los docentes | 19 |
| 9.- hazlo tú como yo | Trabajo en equipo. | Verificar la internalización de valores | Enero 26 2 horas | Recibir evaluaciones de los maestros | Enero 26 |
| 10.- de la vista nace el amor | Individual y equipo. | Se llegue a internalizar la participación en los docentes | Febrero 9 2 horas | Recabar las participaciones y reflexiones de los docentes | Febrero 9 |
| 11.- dos son mejor que uno | En equipo. | Llegar a la conclusión que todos necesitamos de los demás para trabajar | Marzo 2 2 horas | El proceso de cada una de las actividades y las hojas del observador | Marzo 2 |
| 12.- mi vida al final del camino | individual | Llegar a elaborar diversas estrategias para el mejoramiento de la institución. | Marzo 16 2 horas | El cambio de actitud en caso de que se haya visto. | Marzo 16 |

6. Evaluación de la Alternativa Innovadora

Es importante tener claro lo que significa la evaluación para esta alternativa innovadora, ya que no es una mera recopilación de datos cuantitativos sino también cualitativos donde es importante mencionar que servirá no para criticar sino para aportar propuestas que nos lleven a mejorar la gestión escolar que es del que trata esta alternativa.

Según algunos autores se deben de tomar en cuenta tres aspectos, importantes para llevar a cabo la evaluación, los cuales son:

- De animación sociocultural, que abarca la realidad en el sentido de diagnóstico, durante el proceso de aplicación de la alternativa y al final de ésta.
- Como instrumento de maduración por lo general Ésta es aplicada en exámenes, etc.
- Como cumplimiento de objetivos, esto sería al final de la alternativa como valoración de ésta.

La evaluación como proceso debe ser útil para el programa ya que debe ser fácilmente aplicada. A su vez debe ser práctica porque debe estar dirigida a la acción.

Una evaluación debe tener ciertas características que ayuden a que ésta no sea rígida como:

- Flexibilidad: deben ser creativas dejando a un lado lo ya establecido, debe ser abierta a todas las posibilidades de distintos procedimientos.
- Temporalidad: Deben darse en el momento adecuado.
- Sensibilidad social: Debe tomar en cuenta los intereses de los evaluados.
- Creatividad: Deben darse de una manera nunca antes vistas y que llene las expectativas de todos
- Continuidad: Al hacer evaluación diagnóstica durante y después de la aplicación del proyecto.
- Realismo: No querer abarcar más allá de lo que podemos.
- Participación: Todos los implicados en el programa pueden evaluarlo.

Estas características son importantes para tomarse en cuenta para la evaluación del proyecto, pero ¿Por qué debemos evaluar? Porque es importante la participación de cada uno de las personas que llevan a cabo el proyecto, ya que por medio de estas se puede llegar a concluir una forma de mejorar y progresar en la problemática planteada. Además porque es una respuesta social y política ya que conllevan como se mencionó antes a mejorar programas ya establecidos y sobretodo a todos los participantes inmersos en la educación como lo son: docentes, padres de familia, comunidad, sociedad y gobierno.

Por estas razones el o los objetivos principales por lo cual evaluaremos este proyecto de innovación es porque necesitamos saber si ha sido idóneo y adecuado, es decir, si se amolda a la realidad y si consigue lo que se había propuesto, así como intervenir si hay alguna falla en el programa para posteriormente erradicarlo.

1. Tipos de evaluación

Es necesario mencionar que hay diferentes tipos de evaluación para después concretarnos en los que serán utilizados en esta propuesta. A continuación se mencionan:

Hay dos importantes de las cuales se derivan otras: **EVALUACIÓN FORMATIVA**: Esta contribuye o ayuda a ajustar el programa durante su proceso y **EVALUACIÓN SUMATIVA** la cual ayuda a saber si los objetivos se cumplen o no. Se lleva a cabo al final.

1. Evaluación de necesidades.- Es la evaluación de diagnóstico la que no ayuda a saber cuál es la problemática vivida en nuestro centro de trabajo.
2. Evaluación de procesos.- Es la que nos ayuda a ver si hay una continuidad en el proyecto y saber si se necesitan hacer ajustes.
3. Evaluación de resultados.- Juzga los resultados del programa para saber si los objetivos impuestos se llevaron a cabo para resolver las necesidades planteadas. Facilita la toma de decisiones.

De estos tipos de evaluación el que se ha utilizado anteriormente es el de necesidades que fue el que ayudó a que se formara este proyecto de innovación de acuerdo a lo que la escuela Venustiano Carranza está necesitando en estos momentos, que es la participación de los docentes en las actividades extra-escolares y fue utilizada en el aspecto formativo y posteriormente a ser sumativa ya que siendo elaborados los objetivos de esta alternativa innovadora ayudará a asignar respuestas a los docentes.

La evaluación de diseño en su aspecto formativo nos ayudó a elegir las distintas estrategias de su proyecto de innovación y el cómo llevarlas a cabo y en el aspecto sumativo estos procedimientos ayudarán a que cada docente tome su papel dentro de este proyecto.

En la evaluación de procesos es su nivel formativo y ha ayudado a seguir paso a paso la ejecución del proceso para de esta forma llevar los registros comparándolos con la realidad esto es en su aspecto sumativo.

y por último, la evaluación de resultados que es la que nos ayudará al final de cuentas a saber si nuestra alternativa funcionó, necesitó cambios o simplemente no sirvió, esto es en el aspecto formativo y en cuanto al sumativo saber qué decisiones fueron tomadas.

2. ¿Qué vamos a evaluar?

Se van a tomar en cuenta diversos tipos de criterios a evaluar para cada una de las estrategias que han sido sugeridas para el proyecto. Sin duda alguna que los principales actores para la evaluación serán cada uno de los docentes que estuvieron participando dentro del proceso del proyecto, esto para que tenga una mejor objetividad.

¿Qué se va a evaluar? Serán los siguientes criterios:

- Asistencia.
- Intervenciones de los docentes (aportaciones)
- Disposición
- Planteamiento de propuestas

Estos serán tomados en cuenta durante el proceso del proyecto. Posteriormente se hará o se tomarán en cuenta algunos instrumentos para evaluar cómo lo son las listas de cotejo y se recopilará esta información y con los datos que se obtengan se analizarán y por último se hará un informe de los resultados de esta evaluación.

Debemos de tomar en cuenta también los diferentes tipos de evaluación que existen para que de esta manera sea más objetiva. Dentro de este proyecto se han utilizado y se utilizarán los siguientes instrumentos para recoger información como lo son:

- Recopilación documental.- Utilizada en un principio del proyecto para conocer las responsabilidades del consejo técnico, de la gestión escolar, etc.
- Observación.- Utilizada en la detección del problema y se utilizará después de cada estrategia.
- Encuesta.- Será abierta y cerrada. .Grupo de discusión.- Se aplica en cada una de las estrategias de este proyecto.
- Medidas no intrusivas. Las listas de cotejo.

Utilizando los criterios y los instrumentos antes mencionados serán puestos a trabajar durante cada actividad al estar observando los docentes en su participación durante las actividades, esto nos ayudará en un momento dado a corregir o perfeccionar el proyecto. También serán puestas en práctica inmediatamente después de las actividades, esto es para que no se olviden detalles de cada una de ellas. O bien, tiempo después de

que la actividad haya pasado.

7. Resultado de los diferentes tipos de evaluación

Evaluación de necesidades.- Ésta es una de las primeras evaluaciones que se hizo al empezar este proyecto. Gracias a esta evaluación se pudo elaborar, ya que en primera instancia se tomó en cuenta un instrumento llamado observación para poder detectar el problema que nos ha llevado a seguir el proceso paso a paso de esta problemática.

Por otro lado es importante mencionar que en esta evaluación los primeros participantes fueron los docentes de la escuela, ya que ellos eran las personas que fueron observadas y en ellos recaía o recae la problemática, claro está que ellos no se dan cuenta de esto debido a que su realidad es estar llevando bien las cosas. Según la teoría, nos dice que el consejo técnico tiene la función de llevar a cabo juntamente con su director (a) la gestión escolar, hecho que al observarse, esto ha sido llevado solo por parte de la dirección. Así es que, por este motivo se creyó conveniente dar una solución a este problema.

Evaluación de diseño.- Con la evaluación anterior fue posible percatar la gran problemática que existe dentro del plantel, en cuanto a la actitud de los docentes que laboran dentro de él, por lo tanto, esta problemática se resumió en: ¿Cómo acrecentar el interés por las actividades escolares en algunos maestros de la Escuela Venustiano Carranza N°2464?

Lo anterior se tomó como problemática porque como se había observado en cada actividad que se llevaba a cabo en la escuela, algunos docentes se han negado a participar en ellas porque no les corresponde hacer esas actividades. Eso es lo que argumentan. Por este motivo se creyó necesario hacer un proyecto de innovación para mejorar o acabar con esta problemática que en la mayoría de las escuelas se presenta.

El objetivo principal de esta alternativa es centrar al docente en su quehacer como maestro tomando en cuenta conceptos como tolerancia, solidaridad y algunos otros valores que son necesarios reavivar en ellos para poder realizar la gestión escolar y trabajar como un verdadero consejo técnico.

El proyecto está basado en el constructivismo donde el director será el instructor, el guía que lleve a los docentes a ser entes activos y transformadores de su realidad que en este caso es cambiar su propia actitud para mejorar la calidad de la educación.

Evaluación del proceso y desarrollo del programa.- Esta es la evaluación casi final de esta propuesta ya que va evaluando paso por paso la participación, mediante el desarrollo del programa o proyecto. Esta evaluación se divide de la siguiente forma:

a. Evaluación del programa.- El programa está dividido en tres partes las cuales al mismo tiempo se subdividen en estrategias como ya se planteó en páginas anteriores. Cada una de estas sesiones juntamente con sus estrategias se realizaron como se planeó con excepción de la estrategia del 9 de febrero del 2001 que se suprimió por completo por disposición de los docentes. De cada una de las actividades es necesario mencionar que tienen suma importancia ya que están ligadas una con la otra con el fin de tener una secuencia lógica para poder llegar a tener o conformar un cambio anterior en los docentes para de esta manera cambiar la práctica educativa.

b. Evaluación de los participantes.- Dentro de las relaciones entre los docentes ellos han actuado bien con respecto al taller, ya que han aportado sus ideas y además se ha podido llegar a tener una mejor comunicación o relación entre cada uno de nosotros, lo cual es muy gratificante y satisfactorio para trabajos posteriores.

c. Evaluación de contenido, actividades y metodología.-La metodología empleada en esta propuesta ha sido el constructivismo y ha sido utilizada de la manera más eficaz, ya que se dejó que los docentes llegaran a sus propias conclusiones, que analizaran, que se retroalimentaran, etc., sin intervención del director.

d. Evaluación de los recursos.- Se tuvieron los suficientes recursos tanto económicos, materiales y humanos con los cuales se llegó a tener una óptima utilización de cada una de ella.

e. Evaluación del equipo base.- Los recursos humanos que se tuvieron fueron de excelente calidad y muy productivos, ya que cada uno de los docentes tuvieron participaciones muy acertadas organizados y aunque en ocasiones hubo diferencias que ocasionaron conflictos dieron buenos resultados recayendo en el logro de los objetivos planteados.

f. Resultados de la alternativa innovadora.- Esta es la última etapa a evaluar los cuales se manejarán a continuación en la siguiente sección.

a. Resultado de la Alternativa Innovadora

Para esta alternativa innovadora se llevó a cabo el método de taller donde se hizo latente la necesidad de realzar en el maestro su quehacer docente, tomando en cuenta su propia conciencia y evaluándola. Además de la internalización de valores o cómo fortalecerlos y de esta forma llevarse a cabo su participación en las actividades de la escuela.

En la primera etapa del taller (aún sin saber los docentes de la Institución que se iba a comenzar con un taller) se consensó con los docentes sobre la necesidad de llevar a cabo un taller en el transcurso del ciclo escolar que en el anterior ciclo se habían observado algunas fallas en cuanto al trabajo. Los docentes estuvieron de acuerdo con esto y se desarrolló el taller.

El 1° de septiembre que hubo la primera sesión en una reunión colegiada se llevó a cabo la estrategia "La colita de marrano" donde debía de construir el concepto de tolerancia, lo mismo que realizarán la estrategia "Una lista apurada" para ver si llegaban al consenso perfecto y "Hacer la ley".

Al hacer esta primera sesión, se vio cierta antipatía por algunos docentes pero al finalizar las estrategias ya todos estaban muy contentos ya que la participación de cada uno fue muy bueno, además de tener un entusiasmo enorme convivió entre ellos rompiendo el hielo.

En la estrategia de "colita de marrano" los docentes estuvieron discutiendo por más de 20 minutos en sus equipos, al final de cuentas no llegaron a ninguna conclusión lo cual era parte del objetivo para seguir con la otra estrategia ("Hacer la ley") esto con el fin de que a toda acción corresponde una reacción, en la estrategia anterior era evaluar las actitudes de varios personajes, ahora en esta estrategia ellos tuvieron que evaluar su propia actitud con el fin de llegar a la conclusión de hacer reglamentos dentro de nuestra institución para que el consejo técnico funcione correctamente, pero antes de mencionar las conclusiones a las que llegaron los docentes se aplicó la última de las estrategias "Una lista apurada" donde se dieron a conocer ahora sí las propuestas de los docentes bajo un consenso, ya que en el que ellos habían intentado tener en la estrategia antes mencionada, no pudieron llegar al consenso debido a las múltiples formas de pensar. Como conclusiones los docentes dijeron:

- Es necesario hacer los consensos cada vez que se requiera de tomar decisiones importantes o bien cuando haga falta algo en la escuela o se lleve a cabo un evento.
- No cabe duda que es necesario que haya democracia dentro de nuestra institución, para de esta forma llevar bien los asuntos de la misma.
- Es necesario tener reglamentos, ya que el consejo técnico es de suma importancia, pero no por esto debe haber concesiones.
- Necesitamos hacer toma de conciencia en nuestro quehacer docente y ¿Cómo? Llevando a cabo más sesiones como estas para situarnos realmente en nuestro deber o bien recordárnoslo.

Se aplicó la estrategia "Para mejorar hay que trabajar", quedando de la siguiente forma: Cada equipo de docentes deberá hacer una lista de cómo mejorar en nuestro quehacer docente, donde las contestaciones por equipo a cada uno de los cuadros de esta página, fue la siguiente:

- Equipo 1.- Haciendo el trabajo todos juntos
Llevar a cabo juntas de consejo técnico.
Necesitamos evaluarnos constantemente.
No criticar, sino aportar.
- Equipo 2.- Llevar a cabo consenso.
Ser unidos
Reconocer nuestros errores.
- Equipo 3.- Necesitamos estar unidos. Trabajar todos juntos.
Aprender de nuestras fallas y mejorar.

En el segundo cuadro que se tenía que llenar, los maestros aportaron lo siguiente:

Actividades por realizar.- Mejorar el aspecto de la escuela como pintura, baños, etc.

A quién pedir ayuda.- A SEECH con ayuda económica o material.

Cuándo se hará.- La siguiente semana.

Actividad por realizar.- Pedir ayuda para posteriores eventos.

A quién pedir ayuda.- A diferentes instituciones.

Cuándo lo harán.- Dentro de dos meses.

Se votó por algunos docentes para que fueran a gestionar sobre esto y lo bueno fue que hubo participación por parte de ellos.

Pasando el mes de septiembre se fueron evaluando las estrategias que anteriormente se han aplicado. Las gestiones que se tuvieron que hacer fueron realizadas solo por la directora de la Institución lo cual no logró realmente el propósito que se pretendía.

Para mejorar esto se aplicó a los docentes la estrategia "A mil por hora" el día 15 de octubre del 2000 para ver si se tuvo éxito o no. Lo lógico que contestaron es que no se había podido lograr, debido a que hay exceso de trabajo, etc., lo típico que solemos decir los maestros.

A la siguiente semana volvimos a tener otra reunión para ver la continuidad de las gestiones que se pretendían que se iban a realizar entre todos pero que no se cumplió, y aún así el trabajo en la escuela se realizó por parte de la dirección.

Por causa de tiempo y de trabajo las siguientes dos reuniones del mes de octubre y una de noviembre no se llevaron a cabo.

Nos volvimos a reunir la segunda semana de noviembre sobre todo para ir planeando las posadas de diciembre, cada maestro dio sus aportaciones, se comentó sobre la plática del 10 de noviembre en la tarde y obviamente los maestros no quisieron asistir, por lo cual se tomó la decisión de no llevarla a cabo para que no vieran que era algo impuesto.

Como se vio que el avance no había sido mucho, se creyó conveniente realizar las demás estrategias.

Una de ellas fue "Las islas" se les leyó un cuento y ellos tenían que hacer las discusiones pertinentes sobre el tema. Esta estrategia consiste principalmente en que el docente construya el concepto de valor con el fin de que pueda evaluar objetivamente su práctica docente. De esta estrategia se puede concluir o más bien se puede evaluar que no hay respuestas correctas pero se vio que cada uno defendió su punto de vista.

Para finalizar esta sesión del 8 de Diciembre se les puso la estrategia "y tú quién eres", con el fin de que el docente sea capaz de evaluar su práctica docente. Lo cual se puede decir que no fueron lo suficientemente objetivos como para evaluarse.

Siguió pasando el tiempo y se llegó el tiempo de aplicar las estrategias del día 19 de enero llamada "Del drama al hecho", donde los docentes tuvieron muy buena participación cada uno entendió el valor a desarrollar y se les encargó de tarea para la próxima sesión una estrategia de dicho valor que les había tocado por equipo.

El 9 de febrero correspondía ver la película de "Armagedón" los docentes dijeron que ya conocían el trama de dicha película así es que pasamos a la siguiente estrategia "Dos son mejor que uno" donde hubo poca participación debido a pendientes que tenían los docentes. Pero fue un buen tiempo.

Nuestra última sesión fue el 16 de marzo, donde se evaluó finalmente lo que hicimos durante todas las sesiones dando por concluido que:

FALLAS:

- Falta de tiempo.
- Estrategias muy largas
- Falta de interés por algunos de nosotros.
- Falta de motivación.
- El mal tiempo en algunas sesiones.
- Apatía
- Actitudes negativas.

ACIERTOS:

- Nos abrió un nuevo panorama de nuestro quehacer docente.
- Aprendimos a ser un equipo de trabajo.
- Se logró tener el interés por el mejoramiento de la Escuela y de nosotros mismos.
- Nos acercó más como personas.
- Aprendimos a convivir.
- Somos capaces de reconocer nuestras fallas y cambiarlas y de esta forma cambiar nuestra realidad educativa.

¿COMO MEJORAR ÁUN MÁS?

- Hacer más actividades planeadas por todos.
- Unirnos aún mas como docentes y amigos.
- Pensar en nuestro quehacer docente en lugar del beneficio propio .No dejar el trabajo a unos cuantos.
- Apoyamos aún más.

b. Evaluación cuantitativa de la práctica innovadora

El haber puesto en práctica este taller dio la oportunidad de tener un acercamiento a la realidad de nuestra institución. El estar en constante contacto con los docentes y sobretodo el estar en este puesto (directora) permitió detectar varias actitudes negativas de los docentes hacia las actividades extraescolares de la escuela lo cual en cierta forma perjudicaba a la institución.

Para poder comenzar una valoración, fue necesario conocer lo referente al consejo técnico, se leyeron diversos libros de la UPN y otras más donde se amplió el panorama de dicho tema proporcionando antecedentes y objetivos, en los cuales se vio que en cierta forma no se estaban llevando a cabo al 100 % en este plantel educativo.

Por esta razón se creyó conveniente realizar este taller con los docentes para conocer primeramente lo que para ellos es un consejo técnico su labor y sobre todo cuál es y será su compromiso como docentes.

Al principio los docentes estaban a la defensiva con las estrategias pero con el paso del tiempo se fue ganando la confianza de los docentes y fueron mejorando el trabajo dentro de la institución.

La estrategia colita de marrano tuvo seis rangos a evaluar los cuales fueron: asistencia, exposición de sus ideas en equipos, participación, aceptación de las ideas de los demás, adquirieron el concepto de tolerancia y se apropiaron de ésta. En esta estrategia se obtuvieron los siguientes resultados: el 100% de los docentes (de los 12 que hay) asistieron a esta primera sesión del taller, de 100% solo el 58% tuvo participación dentro de esta estrategia y por lo tanto este mismo porcentaje expuso sus ideas en el equipo, el 45% se limitó a escuchar. Dentro de esto el 100% tuvo la aceptación hacia las ideas de los demás y este mismo porcentaje adquirieron el concepto de tolerancia pero solo el 58% ha sido desde un principio tolerante (siete maestros).

En la segunda estrategia que fue puesta el mismo día (01-Septiembre2000) donde después de esto en equipos, que se formaron tres en total de cuatro personas, cada uno intentó hacer el consenso, batallaron bastante y se pasaron de los 15 minutos reglamentarios a 35 minutos, al final se hizo una discusión general, llenando un cuadro también general, donde se obtuvieron los siguientes resultados: Participación 100%, asistencia, logró de objetivos y actitud positiva un 100% en cada uno de estos rangos, con esto se vio que les

gustó bastante la actividad.

En la tercera estrategia puesta en esta misma fecha se evaluaron los siguientes rangos: asistencia, participación, logro de objetivos, llevaron a cabo la redacción. Donde se obtuvieron los siguientes resultados, en la asistencia el 100% en la participación ya algunos docentes estaban cansados como lo había externado y el 75% tuvo participación y un 25% se limitó a escuchar sin hacer redacción. Entre este 75% pero en un 100% se logró el objetivo ya que todos entendieron que el proponerse una ley debe ser así, propuesta y no impuesta.

Para el 14 de septiembre se llevó a cabo la estrategia para mejorar hay que trabajar donde se hizo de forma general, hubo una asistencia de 91.66% ya que faltó un docente por motivos personales, de ese porcentaje con 81.81% tuvo participación, es decir 9 docentes y se logró con el objetivo en esa misma medida

El 15 de septiembre se hizo una especie de proyecto donde se generó una especie de lista para llevar a cabo lo que hace falta en la escuela en forma física y pedagógica.

La siguiente estrategia fue A mil por hora, que se llevó a cabo durante todo el mes de octubre y de noviembre con el fin de evaluar lo ya logrado y lo que nos falta por hacer y si no hay algún cambio. No se hizo gráfica.

El 8 de diciembre del 2000 hicimos la actividad las islas donde un 100% estuvo presente, todos tuvieron una participación dentro de su equipo ya que fue una estrategia que les llamó mucho la atención. No hubo ningún problema en que los docentes aceptaran las ideas de los docentes, pero sí los puso a discutir sobre esto. También se logró el objetivo principal en un 100% que fue lograr el concepto de valor.

En la actividad y ¿Tú quien eres? de los 12 docentes todos contestaron la encuesta como respuesta a la pregunta 1 ¿Cómo me siento en mi trabajo?, el 58.33% contestaron que bien y el 41.66% contestaron que regular, esto lleva a pensar que quizás entre ese 41.66% de los docentes se encuentra la apatía, la falta de ánimo para trabajar.

En la 2a pregunta ¿Cómo consideras que se ha llevado a cabo el trabajo dentro de la institución?, el 83.33% contestó que regular y el 8.33% contestó que bien y el otro 8.33% no contestó. Lo cual pone a reflexionar a la directora de esta escuela que quizás la forma de trabajo que se ha llevado a cabo no ha sido en total y completa satisfacción de los docentes.

A la tercera pregunta “Cómo crees que está la participación de los docentes en las actividades escolares y extraescolares”. En un 75% contestó que bien y el 25% que regular. Esto en realidad no fueron contestaciones muy objetivas ya que en realidad la situación este aspecto es regular, solo tres docentes fueron sinceros en su contestación.

A la pregunta 4 ¿Quién crees que debe realizar las actividades antes mencionadas?, el 83.33% contestó que todos, el 8.33% que la directora y el 8.33% no contestó.

De la pregunta 5, 6, 7 y 9 fueron preguntas abiertas de las cuales los maestros contestaron muy acertadamente. En cuanto a la pregunta 8 el 50% se calificó con un 5, en cuanto a su situación actual en la participación en actividades extraescolares, el 33.33% contestó con un 4 y el 8.33% no contestó. Comparando esta calificación con las respuestas que los docentes habían dado anteriormente a la pregunta tres se clarifica aquí que en esa pregunta no fueron sinceros, solo un 50% de los docentes está participando realmente. En cuanto a las respuestas de la pregunta 9 vemos que los docentes consideran que está en todos mejorar la calidad educativa.

En la pregunta 10 calificar del 0-5 las actividades que se han llevado a cabo en la institución el 25% de los docentes calificaron con un 3, es decir regular, el 41.66% califica con 4, es decir bien y el resto que es un 33.33% que muy bien, es decir con un 5, aunado a esto la información de las preguntas anteriores podemos constatar la veracidad de las hipótesis que se mencionaron en un principio.

En la estrategia 8 Del drama al hecho puesta en práctica el 19 de enero del 2001 donde se obtuvieron los siguientes resultados: hubo un 91.66% de asistencia ya que faltó un docente de estos 11 que asistieron el 100% de los que asistieron tuvieron una excelente participación dentro de sus equipos.

El 26 de enero se aplicó la estrategia 9 Del drama al hecho, donde tuvimos los siguientes resultados, el 100% en asistencia el 100% en el trabajo en equipos y aceptar las ideas de los demás, pero solo el 50% hizo la estrategia extra que le correspondía.

La estrategia 10 no se llevó a cabo, sin embargo se adelantó la estrategia 11 Dos son mejor que uno, donde en equipo trabajaron muy bien ya que era una especie de competencia entre estos tres equipos, les gustó bastante y todos participaron. Se hizo una sola lista de actividades que se realizó y se juntó con la actividad 12 Mi vida al final del

camino.

Se puede concluir que la aplicación de estas estrategias por este período de tiempo fue benéfica y de calidad para los docentes y en lo personal. Los maestros estuvieron trabajando muy bien durante todo este tiempo.

c. Propuestas Finales

Para concluir con esta propuesta innovadora se recabó finalmente toda la información tanto cualitativa como cuantitativa para saber cuáles eran, son y seguirán siendo las necesidades de los docentes en cuanto a la problemática que se manejó durante esta propuesta. Se llegó a la conclusión de que son las siguientes:

- La participación del docente muchas veces cae en el egoísmo y la apatía debido a la saturada carga de trabajo tanto en aula como en su casa. Se observó durante pláticas que los docentes tuvieron en las sesiones que a veces es muy difícil llevar a cabo una actividad extra además de las que ya llevan en sus casas, pero que a pesar de ello estas dinámicas les había vuelto el amor que sintieron en un principio por su profesión y sobretodo el compromiso. Que en realidad lo que ellos necesitaban era una motivación de este tipo, más talleres o pláticas en consejo técnico.

Por lo cual se propuso mayor atención en este aspecto.

- Se propuso llevar a cabo consensos en cada junta de consejo técnico para ver la forma en que se van a llevar a cabo las actividades de la escuela tanto escolares como extraescolares para de esta forma ya tener en cuenta el tiempo que se va a llevar a cabo y organizarse con su tiempo personal.
- Utilizar la democracia en cada una de las juntas de consejo técnico así como la igualdad.
- Tener un cambio de actitud, esto tendrá que llevarlo a cabo cada docente, siendo tolerante ante los demás y consigo mismo.
- Predicar con el ejemplo en cuanto al conocimiento de los valores que ya se conocen y están internalizados en cada uno de nosotros.
- Planear con tiempo las actividades escolares y extraescolares calendarizadas, las cuales darán mejor resultado.

- Tener una evaluación constante de cada una de las actividades que ya se realizaron para poder darle un seguimiento o bien cambiarlas si no dieron resultado.
- Y lo más importante tomar conciencia de nuestra situación actual como docentes y enterarnos de cómo estamos y si no estamos bien cambiar, adquirir nuevamente un compromiso y participar activamente para cambiar nuestro quehacer docente y la realidad de nuestros alumnos.

Conclusiones:

Con esta alternativa innovadora, me he dado cuenta que la labor docente no es sencilla. Lleva consigo mucho compromiso y dedicación, no solo a la promesa de combatir con el analfabetismo sino tener que ir más allá de esto, es decir, ser muchas veces amiga, compañera, confidente y al mismo tiempo ser su directora.

Con este trabajo puedo concluir que en ocasiones se nos olvida el hecho de que todos somos seres humanos y que necesitamos de un apoyo moral en nuestras vidas, este proyecto de innovación me ayudó a entender y darme cuenta más a fondo de las necesidades de la escuela y no solo de esto, sino de las necesidades de mis compañeros docentes, tanto como profesionales como individuos en sí.

Mis compañeros me ayudaron a manejar mejor las situaciones que se presentaron durante el ciclo escolar, aportando mayores propuestas para solucionar problemas que se habían tenido antes y las que fueron surgiendo con el paso del tiempo.

Este tipo de trabajos nos ayudarán hoy y siempre a mejorar nuestra práctica educativa y no solo esto, sino que también a darnos cuenta que nuestra labor docente nunca termina, la Sociedad nos necesitará siempre.

Concluyo, con esta cita:

Un maestro profesional, con auténtica vocación y entrega, es un guerrero con casta y orgullo. Que se preocupa y esfuerza ardientemente por cumplir con su misión, como parte de su compromiso y no la cambia por la comodidad, el poder o la riqueza material, porque aquella "es", la hizo tan propia que si no cumpliera perdería su dignidad e integridad como ser humano.(9)

BIBLIOGRAFÍA

- **SEP** , Educación 2001, total páginas 183
- **SEP** , Plan Nacional de Desarrollo 1998-2000
- **SEP** , Programa de desarrollo Educativo 1995-2000, Total páginas 172
- **SEPARATA** Educación básica, Programa para la modernización educativa 1989-1997, Total de páginas 61.
- **SNTE**, Diez Propuestas para asegurar la calidad de la Educación Pública, Total de páginas 142.
- **SNTE**, Ley General de Educación 1993, Total Páginas 44.
- **SEP** .Programa y material de apoyo para el estudio.
- **DIRECCIÓN GRAL. DE EDUCACIÓN y CUL TURA**. Cuadernos 21.
- **SEP UPN**. Antología Política Educativa. total de Páginas 218.
- **VISUAL**. Enciclopedia de pedagogía/psicología. Total de páginas 817.
- **SALINAS DE GORTARI**. Los pinos Diciembre 13/1990 en CONAL TE.
- **CONGRESO DE LOS E.U.M**. Ley General de Educación 1994.
- **DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN Y CUL TURA**. Cuadernos 21. México. D.F. 1980.
- **SÁNCHEZ, VÁZQUEZ ADOLFO**. Praxis creadora v praxis reiterativa en Antología Básica. Hacia la Innovación. U.P.N. México.

GLOSARIO

Concientización.-Tener conocimiento o conciencia.

Democrática.- Gobierno en el que el pueblo ejerce la soberanía.

Dogmatismo.- Filosofía que admite la certidumbre. Disposición para creer o afirmar.

Humanismo.- Doctrina que se basa en el hombre, en la situación y en el destino de éste en el universo.

Pluralidad.- El mayor número. Multiplicidad.

Positivismo.- Filosofía que defiende que el Espíritu humano debe renunciar a conocer el ser mismo de las cosas contentarse con verdades sacadas de la observación y de la experiencia.