

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL, UPN  
UNIDAD 09, D.F. SUR**

***FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE  
ESPECIALMENTE EN TEMAS PSICOLÓGICOS.  
COLEGIO DEL VALLE DE MEXICO SECCIÓN PREESCOLAR***

***PROYECTO DE GESTIÓN ESCOLAR QUE PARA OBTENER  
EL TÍTULO DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN***

**PRESENTA: MA. GLORIA LAGUNA SÁNCHEZ**

***ASESORA: Rosalba Moreno Espinosa.***

**México, D.F. Agosto de 2007.**

## *AGRADECIMIENTOS*

*Agradezco a Dios, a mi Congregación y a mi familia, todo el apoyo que siempre me han brindado para llevar a buen término los proyectos que me han encomendado.*

*Agradezco también la confianza que han depositado en mí que me engrandece como persona y que me compromete a hacer de mi vida un continuo servicio.*

*Agradezco a mis profesores, asesores, amigos y compañeros que caminaron junto conmigo en esta etapa de superación personal. Valoro su ayuda y presencia cercana. Y pido a Dios les recompense a todos con un sin fin de bendiciones.*

# **INDICE GENERAL**

## **INTRODUCCIÓN**

## **CAPITULO I**

### ***1. DIAGNOSTICO PEDAGÓGICO***

1.1 Contexto	1
1.1.1. Características actuales de la Delegación	2
1.1.2 Colonia Toriello Guerra	3
1.1.3 Características Generales de la Institución	5
1.2 Evaluación de la práctica docente.	8
1.3 Elementos de la teoría que apoyan la comprensión de la práctica.	11
1.4 Metodología	22
1.5 Diagnóstico de la problemática	26

## **CAPITULO II**

### ***2. PLANTEAMIENTO DEL OBJETO DE ESTUDIO***

2.1 Delimitación del problema	36
2.2 Tipo de proyecto a desarrollar	39

## **CAPITULO III**

### **3. ALTERNATIVA DE INNOVACIÓN**

*FORMACIÓN Y ACTUALIZACION DOCENTE ESPECIALMENTE EN TEMAS PSICOLÓGICOS. COLEGIO DEL VALLE DE MEXICO SECCIÓN PREESCOLAR.*

3.1 Fundamentación	42
3.2 Supuestos	51
3.3 Propósitos	53
3.4 Plan de Acción	54
3.5 Viabilidad	58
3.6 Aplicación, seguimiento y evaluación	60
3.7 Informe final de la aplicación	68
<b>CONCLUSIONES</b>	72
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	74

## **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo sigue los lineamientos que nos marca el eje metodológico, y está basado en mi práctica gestora, con los referentes teóricos que me ayudan a clarificar la práctica.

Es un proyecto de gestión escolar, porque pretende resolver un problema referente a la calidad educativa para lo cual hay que comenzar por el profesorado: Falta de formación y actualización docente.

Por su importancia y necesidad, creo que será un proyecto aplicable a todos los lugares, en mi caso, se reduce a un lugar concreto e implica a determinadas personas.

He retomado el trabajo de varios semestres, y pienso que después de aplicar el proyecto de Innovación: Formación y actualización docente especialmente en temas psicológicos. Colegio del Valle de México sección preescolar, el trabajo no termina aquí sino que es el comienzo de un continuo compromiso por mantener al profesorado en constante formación, brindado una mejora en la calidad del servicio educativo.

*Como se ve, la propuesta a la solución del problema que es la falta de formación y actualización docente, es el trabajo constante por aprovechar las distintas oportunidades y la organización de actividades que nos permitan lograr nuestro objetivo: Facilitar, promover, animar, la profesionalización docente; no poner obstáculos a este requerimiento y necesidad social, ayudar a las profesoras para que se sientan bien consigo mismas, se posesionen de su rol docente y cumplan con su misión educativa elevando su capacidad de transformación positiva hacia sí mismas y hacia los demás.*

Para lograr esto se necesita una mente abierta, ver oportunidades donde otros ven obstáculos, agradecer y aceptar donde otros rechazan y se incomodan, me refiero a que constantemente se reciben invitaciones a cursos, talleres, conferencias, que cuando no se está en la avidez de aprender y estar actualizado, todo esto resulta poco interesante, especialmente si se tiene una actitud rutinaria y apática por la educación.

Lo contrario resulta ser una experiencia emocionante e interesante, estar al día en las nuevas corrientes pedagógicas, disponible para aprender algo nuevo. Para esto se requiere: claridad en los objetivos personales y profesionales, constancia y tenacidad, organización interna de la institución y disposición personal, variedad en las estrategias que se diseñen en equipo para que la formación enriquezca a todo el colectivo escolar, que se vaya de acuerdo a unas líneas de acción con el interés de una mejora para lograr la finalidad esperada; siempre hay algo nuevo que aprender y llevar a la práctica.

El trabajo ha requerido esfuerzo y dedicación, consultas, tiempos fijos de estudio, ajustes varios sobre la marcha y la aplicación, que esto es lo realmente importante, pues de ella depende el cambio para un bien mayor, ya que sin docentes en constante formación, la calidad del servicio que ofrecemos a nuestros alumnos se ve menoscabada y se corre el riesgo de perder el ideal educativo.

Las Antologías especialmente las del Eje Metodológico y otros libros de interés, han sido de gran utilidad, me han aportado la teoría necesaria para entender mi práctica cotidiana, en el presente trabajo menciono varias citas que he considerado importantes para mi proyecto.

El trabajo contiene tres capítulos. El primero abarca el diagnóstico pedagógico que sustenta la ubicación y particularidades del lugar, delegación, colonia e institución. Segundo: plantea el objeto de estudio, donde se delimita el problema y expone el tipo de proyecto a desarrollar y el tercer capítulo expone la alternativa de innovación terminando con la redacción del informe. Al final están las conclusiones y la bibliografía.

Espero que este trabajo sirva de estímulo en la labor educativa para quien lo lea, especialmente si es directivo, ya que considero que la continua formación y actualización docente es importante y necesaria no solo en mi colegio, sino en todas las escuelas y lugares de estudio donde existen maestros.

Para el director no deja de ser preocupante el cubrir esta necesidad de exigencia social y cultural. Por medio de mi trabajo aporté estrategias viables que a otros les puede servir de ejemplo con la posibilidad de ser aplicadas en sus instituciones.

Desde hace unos años a la fecha, el tema de formación docente a tenido mucho auge y se han dado grandes logros respecto a esta actividad, al grado de reconocerlo a nivel Licenciatura, pero aun así no es suficiente, queda mucho por hacer. El educador requiere cada vez más de mayores conocimientos en las distintas áreas de apoyo relacionadas con la educación, como por ejemplo, la psicología, pedagogía, ciencias, cultura y sociedad.

Es por esto que mi trabajo retoma esta realidad asumiéndola como un reto a lograr con los recursos a nuestro alcance, estrategias posibles, actividades colectivas, aunando fuerzas para llevarlas a cabo.

A lo largo del trabajo expreso de distintas formas lo importante que es el tener una conciencia clara de lo que se pretende y esto impulsado por la identidad institucional que abarca, la filosofía, misión y visión del Colegio. Creo que sin un amor de pertenencia, resultará muy difícil vencer los obstáculos que se presentan ante el reto de la formación y actualización docente que requiere nuestra sociedad actual.

Con gusto y satisfacción les presento mi trabajo.

# **CAPITULO I**

## **1. DIAGNÓSTICO PEDAGÓGICO**

### **1.1 CONTEXTO**

El Colegio del Valle de México, se encuentra ubicado en la calle Carrasco No 29 entre las calles de Chimalcoyotl y Cuihtlahuac, colonia Toriello Guerra, Delegación Tlalpan, Distrito Federal, por lo que considero importante mencionar, en primer lugar interesantes datos históricos de la Delegación en los comienzos de su fundación y características actuales de la misma, para después referirme a la Colonia donde está ubicado el Colegio y por último a particularidades de la Institución.

En las hojas de inscripción se les pide anoten la dirección de sus hogares, por lo que se pudo conocer de qué delegación proceden nuestros alumnos. Los resultados son los siguientes: sesenta y seis de Tlalpan, cuatro de Coyoacán, dos de Xochimilco, y uno de la delegación Álvaro Obregón. Es por esto que considero importante conocer un poco más a cerca de la delegación Tlalpan.

### **ORIGENES DE LA DELEGACIÓN**

La Delegación Tlalpan tiene una gran historia; según antecedentes históricos los primeros pobladores, probablemente de origen Otomí. datan del año 700 a.C. Pero la erupción de volcán Xitle, los hace buscar los lugares más altos para salvaguardarse.

En el siglo XII, llegan a estos territorios las tribus de origen Xochimilca y otros del linaje Tecpaneca, fundando los actuales pueblos de San Miguel Ajusco y Topilejo que son parte de la Delegación.

Tlalpan colonial comienza en el siglo XVI, tuvo como cabecera a San Agustín de las Cuevas, dependiente del corregimiento de Coyoacán. Tiene el complemento de las cuevas debido a las cavidades que quedaron después de la explosión del volcán Xitle. En 1645, se otorga a Tlalpan el título de Villa de San Agustín de las Cuevas.



## SIGNIFICADO DE LA PALABRA TLALPAN

La palabra Tlalpan se compone de dos vocablos de origen náhuatl: Tlalli=Tierra y Pan=sobre, sobre tierra= tierra firme, ya que se encuentra ubicado en las riberas del lago de la Gran Tenochtitlan, por lo que su denominación natural es “Lugar firme”, “Lugar de tierra firme”. (cf. [www.tlalpan.gob.mx](http://www.tlalpan.gob.mx))

## COLINDANCIAS

La delegación es una de las más grandes en territorio en comparación con las demás del Distrito Federal.

Al norte con las delegaciones, Álvaro Obregón y Coyoacán, al sur con los municipios de Huitzilac del estado de Morelos y Santiago Tianguistenco del Estado de México, al este con Xochimilco y Milpa Alta y al oeste con Jalatlaco, municipio del Estado de México y la delegación Magdalena Contreras.

Está ubicada a 23 kilómetros del Zócalo Capitalino. La superficie total es de 30,449 hectáreas, el área urbana es de 5,023 hectáreas y 25,426 de zona de conservación en ambiente natural. Aunque según he podido observar, existen varios asentamientos de pobladores que están utilizando estos lugares para ser habitados por ellos, sin respeto por estos lugares de reserva natural.

### 1.1.1 CARACTERÍSTICAS ACTUALES DE LA DELEGACIÓN.

ZONAS: La Delegación cuenta con cinco zonas: Zona I Tlalpan centro, Zona II Coapa, Zona III Miguel Hidalgo, Zona IV Ajusco medio y zona V Pueblos, el Colegio del Valle de México está ubicado en la ZONA I Tiene 181 colonias, 30 fraccionamientos, 31 unidades habitacionales y 11 barrios.

*COLEGIOS, ESCENARIOS CULTURALES Y DEPORTIVOS RECONOCIDOS A NIVEL DELEGACIÓN:* En las oficinas de la delegación tienen registradas 64 *jardines de niños*, 68 escuelas primarias matutinas y cincuenta vespertinas *oficiales*, más de 27 escuelas secundarias.

Hasta 1996 se contaba ya con 12 bibliotecas públicas y 20 centros de asistencia y protección social. 36 escenarios culturales, 91 centros deportivos repartidos en cinco zonas territoriales, cuatro cendis, y 18 bibliotecas.

**NIVEL ECONÓMICO:** “En la edición del Cuaderno Estadístico Delegacional 2000 del INEGI, Tlalpan cuenta con una población económicamente activa de 448,012 habitantes; de los cuales, 212,082 son hombres y 235,930 mujeres. La población económicamente inactiva es de 198,173, conformada por: estudiantes, personas dedicadas a los quehaceres del hogar, jubilados y pensionados, incapacitados permanentemente y otros no especificados.

De las 244,509 personas ocupadas laboralmente, 2,931 se dedican a actividades de agricultura, ganadería o selvicultura; 28,106 se desempeñan en la industria manufacturera; 18,841 en la construcción; 39,703 realizan labores de comercio y, 32,089 servicios profesionales y educativos, entre otros. Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda 2000” (Cf.: [www.df.gob.mx/delegaciones/tlalpan](http://www.df.gob.mx/delegaciones/tlalpan))

## 1.1.2 COLONIA TORIELLO GUERRA

**UBICACIÓN:** La colonia Toriello Guerra se encuentra al norte de la Delegación Tlalpan, está muy cerca del centro de Tlalpan, por lo que goza de buenos servicios comerciales de transporte y médicos, sobre la Calzada de Tlalpan entre San Fernando y Periférico tenemos la zona de hospitales, de nuestro Colegio al Hospital Médica Sur se hacen 10 minutos de camino a pie, en este hospital tenemos a nuestros alumnos asegurados.

**ORIGEN:** La colonia Toriello Guerra fue fundada en los inicios de la década de 1890, los nombres de algunas de sus calles recuerdan los sitios de la región: Coapa, Coscomate, Puente de Piedra, Peña Pobre y Chimalcoyotl.

**CLIMA:** Su clima es templado y suave como el de toda la delegación.

**ESCUELAS:** Están reconocidas Dieciséis escuelas privadas incorporadas a la SEP en la que incluimos al Colegio del Valle de México, el preescolar pertenece a la zona 223 Al frente se encuentra la inspectora: Elizabeth Santamaría Morales. A esta zona pertenecen

16 preescolares privados de los cuales, tres ya están incorporados a la SEP y el resto está trámite.

*SITUACIÓN ECONÓMICA:* cercano al centro de Tlalpan se encuentran varios colegios particulares que pueden ser pagados por personas de clase media, media baja y alta, que recibe alumnado de las diversas zonas y colonias cercanas.

En referencia a los habitantes de la colonia Toriello Guerra por lo que se puede observar, puedo decir que es de nivel económico medio, es notorio por el tipo de vivienda, casas propias, pequeños negocios, forma en el trato, vestido, vocabulario, educación recibida, etc.

Por otro lado, a un costado se encuentra la colonia Isidro Fabela mejor conocida como Carrasco, lugar de asentamiento urbano irregular desde hace más de 20 años, la diferencia es notoria tomando en cuenta los mismos indicadores anteriores, esta colonia como la contigua, Pueblo Quieto, tienen sus características particulares, la mayoría de las viviendas están en obra negra, algunas con techos de lámina; existen algunas vecindades, y se rentan cuartos a bajo costo, las familias en su mayoría llevan a sus hijos a escuelas públicas, por lo que se deduce que el nivel de estudios es mínimo. Esto no quiere decir que todos los habitantes sean así, entre las construcciones de vivienda destacan unas casas de doble piso, con acabados de loseta y alguna que otra con puerta automática. Nuestro personal de intendencia vive en estas colonias.

Los padres de familia del alumnado que tenemos en nuestro colegio, procedente no solo de la Colonia Toriello Guerra sino de sus cercanías, se esfuerzan por brindar una educación privada para sus hijos, se deduce por el diálogo y trato sencillo que se mantiene continuamente con ellos, también a través de la hoja de datos que deben llenar al inscribir a su pequeño al inicio de cada curso escolar.

En las entrevistas realizadas a los padres de familia al dar a conocer el Jardín de Niños, en la ficha de inscripción, y en la guía de salud, documento que requiere la SEP arrojan los insumos necesarios para darnos cuenta de que en su mayoría trabajan tanto el papá como la mamá y así costean los gastos familiares.

Para estos padres de familia, la inversión económica que hacen pensando en la educación de sus hijos, causa posteriormente que exijan buena atención y trato, ya sea al pedir informes, para resolver sus inquietudes o al hablar con maestras y profesores sobre el tema de sus hijos. Así mismo esperan que el equipo docente este altamente calificado, que sean profesionales, que demuestren esta preparación y que la inversión económica que hacen en educación, repercuta en beneficio de sus hijos.

En las mismas hojas de datos donde los padres de familia anotan su nivel profesional y lugar de trabajo se observa que las actividades socioeconómicas de la colonia, consisten en pequeñas y medianas empresas, pues está catalogada como zona habitacional, varios padres de familia tienen su propio negocio o trabajan por su cuenta.

### 1.1.3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN.

El Colegio del Valle de México, fue fundado en 1963 para dar educación primaria a niñas internas del Instituto del Pilar perteneciente a la Congregación Religiosa: Madres de Desamparados y San José de la Montaña, ocupada en albergar a 90 niñas desamparadas de escasos recursos y con problemas familiares.

Parte de nuestro alumnado, diez en el preescolar y ochenta en el resto del colegio, son del internado recibiendo la misma educación y trato que el resto del alumnado, ya que este fue el objetivo para el cual fue fundado el colegio.

El colegio cuenta en su totalidad con 460 alumnos y cuarenta y cinco profesores en plantilla de personal. Se tiene un grupo de cada grado por lo cual se mantiene un trato familiar, cercano y confiable ya que se conoce a la mayoría de los alumnos y familiares desde que están con nosotros en el preescolar.

En la actualidad es mixto, en su comienzo era exclusivo para niñas. En 1970 se abre la Secundaria Técnica, para preparar y capacitar a las señoritas para un mejor trabajo, en 1986 se abre la sección de Bachillerato que en 1998 pasa a ser Preparatoria incorporada a la UNAM.

La sección preescolar tiene más de 30 años como parte del Colegio del Valle de México. Se encuentra inscrito en el Programa de Incorporación Gradual, que establece el Acuerdo Secretarial No. 332, con número de registro 14/DGOSE/0061/PIG., en espera de su completa Incorporación a la SEP.

En un comienzo ocupaba áreas de la sección primaria pero viendo la necesidad de espacios más apropiados se invirtió económicamente para abrir nuevos salones, adquiriéndose un lote donde existían varias casitas en estado de decadencia, la mayor parte se derrumbó y poco a poco se comenzó la construcción y continua remodelación para poderlo adaptar a los pequeños; esto se logró en el año de 1997.

En el 2004 se invirtió una fuerte suma lo suficiente para cumplir con todos los requisitos que postula la SEP y poder ser incorporado, quedando la entrada y salida del alumnado por la calle Carrasco N° 20, con nueva distribución en las áreas: recreativas, cívicas, oficinas y salones. El colegio pertenece a la misma comunidad religiosa llamada: Madres de Desamparados y San José de la Montaña. En cada sección esta al frente una religiosa, excepto en el nivel secundaria.

El nombre del Colegio del *Valle...* significa: lugar de fertilidad, donde es posible crecer con vigor y fuerza. Y su Lema es: Ferar ad Astra que significa: Subir a los astros. Brillar como uno de ellos.

“La finalidad del Colegio del Valle de México, es la formación integral de la persona en un alto nivel académico, orientada al cultivo de los valores humanos, en una atmósfera de sencillez, acogida, alegría y responsabilidad.”

Dicho de otra manera se busca la calidad educativa con criterios humanistas por lo que hay que elevar nuestro nivel académico para lograrlo, necesitamos estar actualizados en continua preparación para afrontar los nuevos retos que pide la sociedad actual, de lo contrario será muy difícil mantener el nivel que deseamos; y lo que nosotros maestros no podemos olvidar es que transmitimos y construimos desde lo que somos y tenemos se enseña con la vida y, si estamos preparados eso indiscutiblemente influye.

Se puede decir que el colegio ofrece una formación que prepara y capacita para una vida en crecimiento, que abarca a la persona entera como individuo inteligente, afectivo y social; ofreciendo experiencias positivas, cognoscitivas y afectivas, las cuales beneficiarán al estudiante y lo ayudarán a desarrollar su destreza del pensamiento. Está basado en un acercamiento humanístico, multidisciplinario, mediante el cuál el estudiante adquiere conocimiento de acuerdo a su edad y potencial.<sup>1</sup>

El Colegio del Valle de México, está en proceso de acreditación ante la CNEP (Confederación Nacional de Escuelas Particulares), esto nos ayudará a mejorar todos los aspectos que están o estuviesen descuidados, olvidados o simplemente desconocidos y nos beneficiará en todos los ámbitos, ya que podremos estar a la altura de los mejores colegios a nivel nacional.

Esto es importante para el Colegio ya que después de cuarenta años de servicio en el campo educativo, es necesaria una actualización, con vistas a cubrir las necesidades y exigencias de la sociedad actual, como dice un refrán popular: Renovar o morir. El estar inscritas a la CNEP, es garantía de que el Colegio se está autoevaluando de forma continua para mejorar en todos los campos y que efectivamente ofrezca una Educación de Calidad. (Cf. [www.cnep.org.mx](http://www.cnep.org.mx))

El preescolar por su parte ha realizado todos los trámites correspondientes y modificaciones necesarias para lograr su próxima incorporación a la SEP como ya mencionaba anteriormente, tampoco ha completado el proceso de Acreditación por parte de la CNEP, es un proyecto de Mejora Continua con duración de dos años, que el Colegio esta empeñado en lograr para ser parte de los Colegios con reconocimiento a nivel Nacional demostrando con hechos de que sus servicios son de calidad.

Esto por supuesto está implicando mayor trabajo en cuestión de trámites y dedicación. Las maestras también forman parte de los equipos de trabajo, por lo que les requiere de mayor tiempo en el colegio.

---

<sup>1</sup>Cf. Identidad del Colegio del Valle de México, Agenda escolar. Curso escolar 2004-2005 pp. 3 y 5

## 1.2 EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE.

Ahora quiero describir mi práctica: Lo primero que expresaré, es que mi función como Directora tiene una importante misión, ineludible por su influencia.

Mencionaré algunas razones: La primera es que estoy comprometida con la *mejora continua* al cien por cien, esto significa que dentro de mis posibilidades en cuanto a mis fortalezas y limitaciones personales y de acuerdo a lo que me permite el Colegio, promuevo la continua evaluación con mi equipo docente, esto da como resultado el análisis y reflexión de nuestras acciones, procedimientos y resultados.

Este trabajo de análisis nos lleva a transformar aquello que puede ser mejor; hace que busquemos nuevas estrategias que nos garanticen mejores resultados que favorecen de forma gradual el aprendizaje de los niños; el desarrollo personal y profesional de las docentes, la confianza y seguridad de los padres de familia al comprobar que su hijo(a) está en un Colegio donde se solucionan los problemas oportunamente y se garantiza la calidad del servicio educativo.

Añado a esto que el Colegio del Valle de México es propiedad de las Religiosas Madres de Desamparados y San José de la Montaña, a la cual pertenezco desde hace más de veinte años y con la que me siento identificada en el campo educativo que realiza. Al frente de la sección preescolar llevo cuatro ciclos escolares continuos.

Una de las principales actividades que realiza la comunidad religiosa es el amparo a niñas huérfanas y necesitadas de escasos recursos. Y en el colegio se tienen becas a 100 niñas.

Otro servicio a la sociedad que realizo como religiosa y profesional, es transmitir y contagiar este mismo compromiso a las docentes que trabajan conmigo en la Sección preescolar.

Creo firmemente que la actualización y formación continua es la que permite estar al día en los avances psicológicos, pedagógicos, educativos, etc. Por lo que animo a las docentes a que asistan a los talleres, cursos y asesorías a las que nos invitan constantemente.

Facilito además la posibilidad de organizarnos de tal manera que podamos ir todas, incluso las auxiliares que también necesitan de este enriquecimiento, a los cursos y talleres antes mencionados.

Por supuesto que no a todos podemos ir, ni todas al mismo tiempo, pero es muy importante:

1° Interesarse al recibir las invitaciones.

2° Comunicar e informar al profesorado de las invitaciones que llegan o de lo que el Colegio del Valle de México, organiza para ellas para su constante actualización y formación.

3° Animarlas y darles confianza para que asistan y así se sigan formando.

4° Facilitarles los tiempos y permisos necesarios para salir de la Institución.

5° Ayudarles si es necesario con un 50% del costo, del curso ó diplomados, etc.

Lo antes dicho se refiere a las invitaciones de diversas editoriales que promueven talleres de actualización, a los cursos organizados por el Colegio e iniciativas de las propias profesoras.

También nos visitan de otras entidades, por ejemplo Instituto de Terapia Familiar Cencalli (ITF), Instituto de Técnicas Educadoras Motolinia, A.C., Asesoría Educativa Integral, entre otras que ofrecen sus servicios a colegios particulares y a profesionales en general.

Ahora bien, dentro de nuestros Consejos Técnicos Consultivos también estamos promocionando la actualización y formación docente ya que estamos estudiando y conociendo el nuevo Programa de Educación Preescolar 2004. Se aprovechan estas reuniones para leer, comentar, aportar ideas, aclarar dudas, exponer temas, de tal forma que todas estamos aprendiendo las nuevas propuestas que nos seguirán ayudando a mejorar nuestra práctica

Al principio del ciclo escolar el Colegio organiza cursos que considera de actualización e invitan a mejorar nuestra calidad de profesores. Esto se decide en la reunión con las distintas directoras de cada sección. Se invita a los profesores y se les motiva para que lo aprovechen de la mejor manera ya que el Colegio está invirtiendo económicamente en esta actualización.



*Esta forma de proceder surgió después de observar la realidad y contexto del primer año en el que llegué al Colegio, profesoras con más de treinta años sin terminar estudios, sin actualización, con fama sí, de excelentes profesoras, pero sin innovación, ni cambios benéficos para la Institución.*

*De esa realidad, se deriva la reflexión y necesidad que existe de renovación constante, de no dejarse invadir de éxito aparente, de la actitud necesaria para recibir nuevas formas, métodos y estilos de trabajo y dejarnos enriquecer por las aportaciones novedosas de las jóvenes egresadas.*

De la crisis, del problema surge la búsqueda de soluciones, aquí retomo esta frase, tan repetida en las reuniones de Escuelas Particulares afiliadas a la CNEP, si nosotros no mejoramos la calidad de nuestro servicio otros lo harán y nosotros quedaremos descontinuados.

Mi práctica consiste en el acompañamiento, asesoría, apoyo, orientación del equipo docente. Evaluando mi práctica docente, me doy cuenta de lo importante que es para las profesoras el que este con ellas, el que les participe mi punto de vista, el que no las deje. Sino que entre a sus salones, las observe y después en diálogo constructivo poner los medios para mejorar la práctica. Con esta confianza han acudido a mí presentándome y haciéndome saber sus necesidades, de aquí surge el proyecto.

### 1.3 ELEMENTOS DE LA TEORÍA QUE APOYAN LA COMPRENSIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE.

Teniendo claro el diagnóstico de la práctica docente, paso a fundamentarla con apoyos teóricos que permiten la reflexión y el análisis, estos serán los elementos que nos hagan recapacitar sobre el deber ser, los objetivos, las metas, la misión y la visión del tipo de educación que se pretende alcanzar, concretamente en el Colegio del Valle de México, sección preescolar.

Lo primero que resaltaré es lo siguiente considerando que son actitudes que descubro en algunas de las docentes que trabajan actualmente en la sección preescolar:

“Casi siempre existen conflictos abiertos u ocultos entre miembros del personal, que limitan la posibilidad de que el proyecto arranque sobre lo esencial, que es lo pedagógico y se requiera al inicio, resolver problemas interpersonales en el colectivo”<sup>2</sup>

Esto es verdad y necesario: antes de pretender solucionar cualquier problemática de envergadura, es necesario solucionar pequeños problemas interpersonales que impiden cualquier iniciativa loable.

Se ha de tener cuidado en no tener actitud reactivista según la lectura de Ambrose Bierce:

“A los reactivistas no le satisfacen las cosas tal como están, ni el modo en que ocurren, prefieren las cosas tal como una vez estuvieron.”<sup>3</sup>

Menciono aquí esta cita ya que en el profesorado hay actitudes de inconformidad con los cambios innovadores como el contratar profesoras recién tituladas, modificaciones como por ejemplo, el no permanecer sentadas viendo revistas mientras los niños están jugando a la hora de su recreo. Las posturas son: ¡estábamos muy bien! porque ahora tantos cambios.

---

<sup>2</sup> Herrera, Mariano. “La gestión escolar de la descentralización educativa: Los proyectos del Plantel y la autonomía de las escuelas”. En Antología Básica, Bases para la planeación escolar, UPN, plan '94, p. 87.

<sup>3</sup> Ibid. Pág. 77

Los inactivistas actúan de otra manera, y también hay que tener cuidado con estas actitudes: "...están satisfechos con las cosas tal como están. Aun cuando no desean retomar el pasado, no les agrada la forma como están evolucionando las cosas, por lo que tratan de impedir el cambio. Sus objetivos son la sobrevivencia y la estabilidad"<sup>4</sup>

Esta actitud de los inactivistas estorba e impide los cambios oportunos y necesarios. Los inactivistas se fabrican una vida rutinaria, según el dicho. "crea fama y échate a dormir", esto no se puede permitir ni sirve para quien su objetivo es la continua actualización y mejoramiento en el campo de la educación.

Otra actitud para cuidarse es el interactivista, estos: "no desean retornar a un estado previo, prolongar la situación actual, ni acelerar la llegada del futuro".<sup>5</sup>

A estos interactivistas que desean prolongar la situación actual, que no se preocupan por los cambios del futuro, no tienen interés ni deseo de mejorar, no sirven para la educación. Ya que la sociedad pide y reclama adaptaciones constantes a las nuevas exigencias sociales y a las mismas necesidades de los alumnos.

Hay que tomar en cuenta que el proyecto de innovación es la: *Formación y actualización docente especialmente en temas psicológicos*, a través de un plan de acción, que más adelante se especifica, la actualización no tiene límites, (solo aquellos que en cada escuela se le impongan) ahora bien, en el ciclo escolar 2004-2005, fue dirigida a las necesidades urgentes de las docentes que era el cubrir este campo concreto.

La preocupación y problemática en mi práctica docente es la continua formación y actualización del profesorado, es por esto que a continuación fundamento la importancia en este aspecto.

"Entre los factores que condicionan la \*calidad de la educación ocupa un primerísimo lugar el \*profesor, lo que explica la atención que hoy se presta a todo lo que determina su eficacia, especialmente a su formación y \*perfeccionamiento. Conseguir profesores con una formación adecuada es una meta importantísima para los sistemas educativos modernos, tanto desde el punto de vista económico como institucional y pedagógico. La (formación) del (profesorado). plantea hoy problemas en los siguientes dominios:

---

<sup>4</sup> Ibid. Pág. 79

<sup>5</sup> Ibid. Pág. 82

- a) \*Currículo.
- b) Duración del período de formación.
- c) Centros de formación.
- d) \*Metodología a seguir para su formación.

La f. del p. suele abarcar cuatro grandes áreas en la mayor parte de los sistemas educativos actuales:

- a) *F. científica*, a través de la que los futuros docentes adquieran los conocimientos y destrezas correspondientes a las materias y disciplinas que han de impartir (matemáticas, historia, geografía, lingüística, etc.).
- b) *F. pedagógica*, que incluye estudios de \*pedagogía, \*didáctica y \*tecnología, \*organización escolar, \*psicología, \*filosofía y \*sociología de la educación, etc. Este conjunto de disciplinas le proporcionan al profesor en formación la base necesaria para conseguir ese “saber enseñar” que tanto influye en la eficacia docente.
- c) Una *F. práctica*, dirigida a proporcionarle las \*destrezas, \*técnicas, \*procedimientos, etc., que se requieren para dominar el “arte” de enseñar.
- d) Una *f. actitudinal*, que busca generar en el futuro profesor la conciencia profesional y el “espíritu de artesanía” que necesitará para hacer eficaz su actuación.

En este ámbito, el informe \*OIT-\*UNESCO relativo al cumplimiento de la recomendación concerniente a la situación del personal docente, de marzo de 1976, muestra que en la f. del p. de enseñanza elemental se dedica aproximadamente el 60 por 100 del tiempo a formación general y estudio de disciplinas científica; el 25 por 100 a la formación pedagógica, y el 15 por 100 a prácticas de enseñanza.”<sup>6</sup>

La cita anterior menciona los distintos tipos de formación. En mi práctica como directora, mi propuesta es proporcionales actualización en todas las áreas ya que todas son importantes y complementarias unas de otras. Pero hay que ser concretos, por lo que se comenzará brindándoles la formación en el área pedagógica que abarca la psicológica, por ser esta la necesidad apremiante.

Queda pendiente continuar con la formación en relaciones humanas, formación y actualización con los nuevos planes educativos que nos

---

<sup>6</sup> V. Escuela Normal, Perfeccionamiento del profesorado; Microteaching; Interacción verbal. En Diccionario de las Ciencias de la Educación. ED. Santillana. Nueva Edición.2001. págs. 656 y 657.

marca la SEP. y Formación en valores entre otros, ya que las docentes son seres humanos con cualidades, fortalezas, debilidad, carencias etc. y tienen problemas como cualquier persona, por lo que considero necesario é importante no descuidar estos aspectos, ya que somos el reflejo de lo que llevamos dentro y esto mismo proyectamos a los demás, tanto a padres de familia, como a nuestros alumnos/as, personal de servicio, compañeros profesores, etc.

Esta formación queda pendiente para continuar y comenzar en cada ciclo escolar. La experiencia nos enseña que para dar comienzo a cualquier iniciativa, hay que contar con las condiciones materiales de la escuela y las fortalezas que se dan al interior, solo así se dará un buen proceso mediante el cual se recojan logros.

“Razones que motivan la formación permanente. En una sociedad cambiante hay que estar a la altura de la evolución que se va produciendo, tanto para adaptarse a los cambios presentes como para prever los futuros. Dentro del campo educativo, esta constante adaptación es responsabilidad de los profesores para con ellos mismos y para con sus alumnos.”<sup>7</sup>

Las acciones al interior de la escuela se van produciendo en la cotidianidad, complementándose entre todos los interesados, cediendo a las ideas y posibilidades de llevarlas a efecto.

Lo cual quiere decir que la dedicación de los maestros en la escuela, no es acabable, sino que ésta se va configurando, modificando, mejorando en una permanente acción.

Esto es lo que contribuye a crecer en la calidad de educación, lo contrario es que el maestro se rutinice, sienta empatía a su lugar de trabajo, o algún otro referente que no le permita realizarse como persona y como profesional, apropiándose, del sentido del trabajo, de la misión a lograr, identificándose, con el Colegio, con su organización, aportando lo que es y lo que se tiene, sin encontrar sentido y motivos, en la realización de su práctica, con verdadero compromiso social.

Los profesores tenemos grandes retos, y no se podrán lograr si no hay conciencia de ello.

---

<sup>7</sup> Imbernón, Francisco. La formación del profesorado. Ed. Paidós. Barcelona España. 1994 pág. 36

“El conocimiento no es saber por saber, sino saber para impulsar la transformación en beneficio del pueblo. Esta transformación es integral... En las personas significa cambiar tanto en sus destrezas manuales, como en sus capacidades intelectuales, en los valores humanos y las normas de conducta...PRAXIS, es decir la actividad práctico-teórica transformadora de la naturaleza y de la sociedad, y simultáneamente, formadora del hombre en su conocimiento y en su práctica.”<sup>8</sup>

El lema del Colegio es Ferar ad Astra, y significa subir a los astros, brillar como uno de ellos, tener luz propia que alumbre a otros, todo refiriéndonos a sabiduría. También el himno del Colegio en una de sus estrofas dice: ...mirando siempre al futuro a la vida enfrentaremos para transformar el mundo, todo esto solo se logra si el hombre hace suyo el conocimiento y lo pone al servicio de sus semejantes buscando el bien mayor, para sí mismo y para los demás.

En nuestra Constitución Mexicana, en el Art. 3º nos habla de que la educación que el Estado imparte ha de tender a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano.<sup>9</sup>

El Colegio del Valle de México, es un colegio privado, donde se imparten los planes y programas que marca la SEP y donde se vive la labor docente como un compromiso de servicio social por parte de sus autoridades, transmisible a todos sus profesores. De nada sirve si no se logra que los docentes estén tras el mismo objetivo. De ahí la preocupación por continuar con la preparación adecuada, la estimulación oportuna, la insistencia continua, la valoración y necesidades sugerentes por parte de las autoridades.

Los educadores somos agentes directos que no podemos escapar, evadir, huir o evitar la misión correspondiente, la calidad de la educación reside directamente en el educador influyendo en el educando.

“...Con esta perspectiva en la mente, quiero extraer la conclusión de que si los profesores han de educar a los estudiantes para ser ciudadanos activos y críticos, deberían convertirse ellos mismos en intelectuales transformativos.”<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Leis, Raúl. La relación práctica-teoría-práctica, en El arco y la flecha. Apuntes sobre metodología y práctica transformadora. Buenos Aires, Humanitas/ CEDEPO, 1990. En Investigación de la práctica docente propia, Antología Básica, UPN, plan '94, Pág. 67

<sup>9</sup> Cf. Álvarez García, Isaías. Marco normativo jurídico para la educación en los valores en México., en Foro internacional educación y valores México, 1994. (Ponencia). En Política Educativa y Marcos Normativos. Antología Básica, UPN, plan '94. Pág 32

Las citas hablan por sí mismas, cuando remarcan tanto la necesidad de renovarse para educar, el presente trabajo consiste en continuar con la formación que tienen nuestros docentes ya que para mantener una obra debe estar en continuo “mantenimiento”.

La solicitud de las profesoras es continua, debido a las carencias y necesidades de apoyo profesional que detectan en su práctica diaria, viendo y observando a cada alumno, atentas a su situación real...

En la lectura de Isaías Álvarez: ...educación en los valores... dice:

“...los valores más que enseñarse o predicarse se sustentan, se viven y se inducen por el testimonio de la vida diaria y por todo un conjunto de elementos ambientales...¿cómo puede educarse para la participación, premisa fundamental de un buen sistema democrático, cuando en la familia y en la escuela predominan las relaciones autoritarias y los sistemas unilaterales de decisión?

El tratamiento respetuoso, el diálogo sincero y amable entre directivos, maestros, padres de familia, alumnos y personal de intendencia, en un plantel educativo, promueve mejor los buenos modales y el sentido de respeto a la dignidad de la persona humana, que muchas pláticas o conferencias sobre la importancia y necesidad de cultivar estos valores.”<sup>11</sup>

Este marco teórico ayuda muy bien a entender y a lograr el objetivo de mejorar la calidad educativa y da solución en parte a la problemática. Para mejorar la calidad de la educación se necesita no descuidar los valores en el profesorado.

Como directivos el compromiso es hacer acciones para mejorar todos estos aspectos importantes, pues como bien se describe lo positivo o negativo se enseña en la vivencia diaria. Por lo que el profesorado no se puede dar el gusto de descuidarse en cuanto a su permanente formación.

Otra base teórica es la siguiente:

---

<sup>10</sup> Giroux, Henry A. Hacia una pedagogía crítica del aprendizaje. En Los profesores como intelectuales transformativos; Barcelona, M.E.C./Paidós, 1990. pp 171-178. En El maestro y su práctica. Antología Básica, UPN, plan '94 pág.40.

<sup>11</sup> Álvarez García, Isaías, en: Marco Normativo jurídico para la educación en los valores en México. En: Foro internacional educación y valores. México, 1994. (ponencia). En Política educativa y marcos normativos, Antología Básica, UPN, plan '94, p.30

“Entre los valores a que hace referencia el Art. 3º de la Constitución destacan los siguientes: la educación integral, la dignidad de la persona, la libertad de creencias, la igualdad y la fraternidad de los hombres, la democracia como sistema de vida, el amor a la Patria, el nacionalismo, la justicia, la integridad de la familia y la solidaridad internacional.”<sup>12</sup>

Si queremos calidad en la educación, por ningún motivo hemos de desechar los *valores* en nuestra práctica docente, más aun habría que retomar su importancia, esa que en un tiempo histórico se tuvo, pero que después se rechazó totalmente, y que ahora echamos de menos, pues estamos viendo los resultados en la sociedad y en nuestros pequeños alumnos.

En el capítulo primero, artículo 7º, de la Ley General de Educación en su primer numeral dice: “Contribuir al desarrollo integral del individuo, para que ejerza plenamente sus capacidades humanas.”<sup>13</sup>

Nosotros maestros hemos de “contribuir”; no “destruir”, ni echar por la borda todo lo bueno que los niños saben y que ya traen como base familiar, me refiero a todos los saberes previos positivos que el niño ya posee, y que los padres esperan que en el colegio se le refuercen para afianzarlos y apropiárselos para beneficio de la propia vida, no solo conceptos sino también valores como son la bondad, la honradez, el cariño, los buenos modales, etc.

En nuestro preescolar promovemos estos valores de la siguiente manera: al comienzo de cada día, por la mañana, hacemos Asamblea General que consiste, en darle gracias a Dios por distintos beneficios, recibidos, estimulamos la puntualidad cuando llegan temprano y cuando son rápidos al hacer la fila, individualmente se felicita a los niños, cuando vienen limpios y con las prendas del uniforme correctas, reforzamos el buen comportamiento como la forma en la que queremos vivir dentro de nuestro Jardín, ejemplo el no pegar, no rasguñar, no chocar con los carritos, todo esto refuerza el respeto por los demás., en esto estamos de acuerdo todo el profesorado, pues es parte de lo que en el Colegio se promueve de acuerdo al Ideario, misión y visión del Colegio. Además tenemos videos de apoyo y

---

<sup>12</sup> Ibid. Pág.31

<sup>13</sup> Ley General de Educación\_ Capítulo primero, artículo 7ª, primer numeral. Del 22-06-2006 pág. 2



colecciones de libros que ayudan para prolongar esta formación en las aulas de clase.

De nada serviría toda esta dedicación que es característica del Colegio de Valle de México si las profesoras no respondieran con responsabilidad moral, ética y profesional para continuar en la misma línea de acción, esta es la razón de todo el esfuerzo directivo y gestivo para que el personal docente se involucre en hacer realidad esta *contribución* a la sociedad, liderando el *desarrollo integral* del alumnado que está matriculado en el Colegio ya que sin la aportación de las docentes sería imposible llevar a esta labor educativa.

El Artículo 10 de la Ley General de Educación en el numeral 1 señala que los educandos y los educadores constituyen el sistema educativo nacional<sup>14</sup>.

Quiero resaltar en esta cita, el que el Estado deja la educación en manos de los profesores, no me refiero solo a la responsabilidad sino también a la confianza.

Esa confianza que solo se mantendrá, si cada director asume su labor de apoyo al profesorado, y la preocupación de su continua actualización.

Liderando proyectos, en los que de acuerdo a sus necesidades y fortalezas se puedan impartir: cursos, talleres, seminarios, conferencias, etc. De interés y beneficio para las maestras, de manera que puedan tener seguridad en sí mismas.

Con la confianza de sentirse y comprobar que están capacitadas para ejercer y continuar su labor docente con todo lo que conlleva de compromiso.

“Si queremos mejorar nuestras escuelas, tenemos que aplicar en el aula todo lo que conocemos sobre el ser humano como criatura inteligente que piensa y aprende.

...Los informes argumentan que para mejorar las escuelas debemos cambiar el contenido curricular, elevar el nivel escolar, adoptar un modelo de dirección local, aumentar la responsabilidad del profesor y de la escuela,...<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> cf. ib Pág. 3

<sup>15</sup> Bruer, John T. “Escuelas para pensar: una ciencia del aprendizaje en el aula, Paidós, España, 1995, 319 pp

En estas citas se refleja de manera clara la importancia de la continua formación del docente, tomando en cuenta los nuevos conocimientos e investigaciones que nos comparten otros pedagogos, aumentar la responsabilidad de la autoformación o de manera grupal detectar la necesidad y darle orientación para adquirirla.

“Para mejorar la enseñanza y el aprendizaje en nuestras escuelas, tendremos que aplicar lo que hemos aprendido durante tres décadas de investigación sobre cómo funciona la mente humana.”<sup>16</sup>

Los actuales investigadores de la enseñanza, están aportando nuevas ideas sobre el como aprende el niño ó el joven desde su más tierna edad; de la importancia que es la estimulación temprana, de las distintas inteligencias múltiples, de las capacidades de la mente humana, etc. Ayudas documentadas existen muchas y en gran variedad, no hay motivo para hacerlas a un lado, muy por el contrario bienvenidos todos estos avances de la ciencia, que ayudarán a las nuevas generaciones de profesores comprometidos con el cambio, con un compromiso por nuestro futuro.

“Según los especialistas de la enseñanza, las exigencias intelectuales, emocionales y físicas que pesan sobre los que enseñan no han dejado de crecer en el curso de los últimos años...mientras las exigencias aumentan...la posición social del cuerpo docente está en declive...la enseñanza seguirá igual mientras los profesores no tengan la sensación de ejercer una actividad profesional de la que son los únicos responsables...”<sup>17</sup>

Estando más preparados como maestros, adquirimos mayores destrezas y habilidades para un mejor desempeño. Nos hace falta ser más competentes y al mismo tiempo estar mejor remunerados. Las exigencias sociales aumentan y los profesores no se pueden quedar estancados a una solicitud solo de derechos descuidado las obligaciones.

“La competencia se refuerza con la responsabilidad de formarse y perfeccionarse que permite afrontar la complejidad de la tarea, de sentirse obligado a ser eficaz en sus actuaciones y a determinar modelos de calidad y los criterios éticos que repercuten en el ejercicio de las tareas cuya función está claramente definida”.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> ibid

<sup>17</sup> Saint-onge, Michel. Yo explico, pero ellos... ¿Aprenden?, Mensajero, Bilbao España, 1997, pág. 151

<sup>18</sup> ib Pág. 152

Las ideas son claras, pero para lograr esto se necesita el apoyo de las autoridades del colegio, no se puede conseguir nada si el director tiene ideas retrógradas, anticuadas, si no camina a la para de los cambios, si no se tiene visión de futuro, si lo que pretende son otros intereses.

“Ante esta definición de la competencia nace ordinariamente un malestar. Estamos dispuestos a reconocer sin dificultad que si se nos concedieran los derechos vinculados a la competencia, la situación de la enseñanza mejoraría. Pero, cuando se trata de reconocer que tendríamos que aceptar las responsabilidades enumeradas, la unanimidad no es tan evidente”.<sup>19</sup>

Las condiciones reales de cada escuela han de tomarse muy en cuenta, la organización interna, fortalezas y debilidades, personal con el que se cuenta, presupuesto disponible, tiempo, etc.

Sobre esta base se puede dar el proceso de transformación, dentro de la cotidianeidad, se va entretejiendo el futuro, ya que la calidad en educación, no se da al recibir un curso o un taller, sino que sobre la marcha diaria, la dedicación, el compromiso. No existe configuración definitiva, la mejora continua es constante, e interminable.

Entendida así la definición del contenido del trabajo del maestro, resulta un componente de la construcción cotidiana de la escuela y del maestro como trabajador. En ella el maestro se enajena y/o se realiza, cumple con su obligación laboral y se apropia del sentido de su trabajo o se cansa en el camino.

Retomando lo ante dicho, cabe aclarar, que no habrá mejora continua si los y las profesoras no se mantienen en una constante actualización y formación, no se puede hablar de una calidad educativa, donde los maestros están petrificados o estancados en formas de enseñanza del siglo pasado, desconociendo los nuevos avances en pedagogía y psicología, principalmente, por el tema que nos atañe.

No es suficiente con decir, y comprobar la experiencia de décadas y años de servicio docente, pues los métodos y las estrategias, cambian ya que los niños también han cambiado, las nuevas generaciones nos

---

<sup>19</sup> ib

exigen cambios necesarios e indispensables para ellos. Que aprenden desde nuevos intereses, desde nuevas perspectivas.

Los alumnos de hoy son más hábiles, están más estimulados en su mayoría, solicitan más recursos de enseñanza. Y los padres no se quedan atrás, buscan escuelas nuevas, años de experiencia como la nuestra pero actualizadas, renovadas, cubriendo las expectativas de los tiempos modernos en los que estamos viviendo.

Ya no solo se conforman con la excelente maestra de años de experiencia, sino que exigen que se actualice, y cubra las necesidades actuales. Esperan que sus hijos tengan en un futuro campos de acción en donde trabajar, que sean competentes para el mundo de hoy. Que no se vengan abajo ante cualquier dificultad, que sepan afrontar una sociedad, donde los trabajos son para el mejor.

Ciertamente existen desventajas que hay que superar, por ejemplo niños que son hijos únicos a los que los padres no educan adecuadamente dejándoles hacer todos los caprichos, ya que solo piensan en ellos mismos. No tienen con quien compartir ni lo procuran. Esto les debilita la capacidad de frustración pues se acostumbran a ser el centro, los padres de familia procuran por todos los medios que no les falte nada y así no adquieren la capacidad de afrontar retos y solucionar problemas, y una gama interminable de situaciones que complican la educación dentro de las aulas.

Mucho de esto anterior es lo que detectaron las maestras con sus pequeños, por esta razón las pláticas que se solicitaron como apoyo se refieren al campo psicológico. En estos temas no estamos bien informadas de las nuevas investigaciones y, ante la realidad de los pequeños, es necesario continuar con la formación y actualización docente.

## 1.4 METODOLOGÍA

La metodología a seguir es la *investigación-acción participativa*. Bajo el paradigma *interpretativo de las Ciencias Sociales*. Complementándolo con el *crítico dialéctico*, que tiene como concepto de realidad el que arraiga en lo concreto en el caso presente, sería ir analizando la realidad cotidiana, y observando sus cambios a un bien mejor.

Esta es la metodología más propia para mi investigación ya que contiene las tres categorías básicas necesarias, la primera: tratar de entender más y mejor a los actores explicando sus circunstancias y problemáticas, segunda: investigar, informarse, iluminar la situación de manera teórica y utilizar la información recibida o descubierta para mejorar la acción. Y tercera utiliza la investigación lograda como medio de cambio social.

Este ha sido mi trabajo, descubrir la situación real y problemática, fundamentarla con bases teóricas y hacer de ella una transformación social que beneficie la práctica docente.

“El comportamiento de los seres humanos, sin embargo, está principalmente constituido por sus acciones, y es rasgo característico de las acciones el tener un sentido para quienes las realizan y el convertirse en inteligibles para otros sólo por referencia al sentido que les atribuye el actor individual.”<sup>20</sup>

Para la recolección de datos referentes a este problema, he echado mano del diario de campo, de la observación continua, escucha atenta de otros testimonios, quejas de maestros, comentarios diferentes, escucha de los niños y niñas.

Las entrevistas las he realizado sutilmente ya que ha sido difícil la situación para llegar directamente con preguntas; hay que ser prudentes.

---

<sup>20</sup> Carr, Wilfred y Stephen Kemmis. Los paradigmas de la Investigación educativa...Teoría Crítica de la enseñanza Barcelona, Martínez Roca. 1988. pp. 76-98. En Investigación de la práctica docente propia Antología Básica, UPN, plan '94, Pág. 24

“Podemos definir la entrevista, en sentido técnico, como sigue: es un método de investigación científica, que utiliza un proceso de comunicación verbal, para recoger unas informaciones, en relación con una determinada finalidad.”<sup>21</sup>

El objeto de estudio trata sobre la formación docente, esta formación se recibirá, pero los resultados serán subjetivos, hasta no darse un cambio notable en los alumnos y en las propias personas que reciben la formación.

Al principio parecerá que en la formación recibida no se dan cambios comprobables y evaluables, relativos para algunos, importantes para otros, transformación consciente o inconsciente, pero se espera lograr el objetivo: Formación y actualización continua y en consecuencia: calidad educativa en forma ascendente.

“...uno de los objetivos fundamentales de esta formación deberá ser, hacer posible la autoformación, aportando a cada individuo conocimientos de base y esquemas generales de investigación personal, preparando el terreno para la formación permanente...el verdadero trabajo corresponde al propio profesor: ha de realizar un trabajo de asimilación, de reflexión personal, en definitiva de concreción de lo que ha adquirido con la finalidad de ajustarlo a la situación personal en la que se encuentra.”<sup>22</sup>

De acuerdo con R. Porlán y otros en su libro “La relación teoría práctica...” nos indica que hay que tener en cuenta que la formación que se busca en los profesores ha de serles significativa y que estrategia metodológica son todos aquellos medios utilizados para favorecer esta adquisición de nuevos conocimientos o mejorar los que ya se tienen. Otra estrategia metodológica es la resolución de problemas ya que esto es más significativo para las mismas profesoras y para todo el preescolar.

El principio metodológico será el tomar en cuenta los problemas prácticos y cotidianos de las docentes.

Como directora que pretende lograr estos cambios, en mi campo de acción me doy cuenta de las necesidades apremiantes de apoyos pedagógicos y psicológicos *que solicitan las profesoras*, al mismo tiempo está bajo mi responsabilidad el generar cursos, talleres,

---

<sup>21</sup> Madeleine, Grawitz. Métodos y técnicas de las Ciencias Sociales, Tomo II. Ed. Mexicana, S.A. pág. 188

<sup>22</sup> Imbernón, Francisco. La formación del profesorado. Ed. Paidós. Barcelona España. 1994 pág. 44

asesorías, reuniones formativas donde se aclaren dudas, donde se expresen preocupaciones, organizar ponencias, realizar actividades de contraste entre diferentes fuentes de información, etc. Para que, subsanando estas solicitudes con base en las necesidades, se pueda generar un nuevo ambiente de trabajo donde nuestro ser profesional se vea fortalecido por un equipo, que pone en común sus saberes y soluciona los problemas que se van presentado.

Ahora bien, la primera necesidad, es atender a las profesoras.

“Los profesionales que de verdad quieren mejorar su práctica tienen también la obligación de reflexionar continuamente sobre ellos.”<sup>23</sup>

Es por esto que los directivos del Colegio del Valle de México, se preocupan por brindar a sus docentes temas que los ayuden a reflexionar sobre ellos mismos, su misión y quehacer educativo, la trascendencia de su labor y la importancia de su ser, como seres humanos, como cristianos y como profesionales.

Esto me hace protagonista y actora al mismo tiempo. Tomando en cuenta que el quehacer de un directivo es la permanente y oportuna aplicación de recursos tanto materiales como humanos, para el logro de objetivos educativos dentro de un contexto normativo, histórico y cultural.<sup>24</sup>

En el Colegio a nivel general se trabaja con los alumnos durante toda su etapa de preescolar y se continúa en las demás secciones practicando los siguientes valores: amor, respeto, honestidad, lealtad, responsabilidad y otros que forman parte de una formación integral contenida y presentada a los padres de familia como parte de la filosofía del Colegio.

Menciono esto por su importancia y por ser otro campo de investigación-acción, donde se requiere de la labor del docente más allá de la mera presencia, ya que también en este ámbito se dan problemas conocidos por toda la comunidad educativa.

Esta apertura en la visión de nuestra práctica nos despierta verdaderos deseos e inquietudes por resolver los problemas vistos,

---

<sup>23</sup> Elliott, John, en: Las Características fundamentales de la Investigación-Acción. Madrid, Morata, 1991. Pág. 35. En Investigación de la Práctica Docente Propia. Antología Básica, plan '94, pág. 35.

<sup>24</sup> Cf. La Gestión como quehacer escolar. Antología Básica, plan '94, pág. 6 de la guía.

analizados y evaluados y construye para nosotros el objetivo de solucionarlos. Esta es la metodología propia de la investigación-acción que tiene como objeto transformar, en nuestro caso la educación, la historia y la cultura.

La participación se da en las maestras aportando inquietudes, haciendo preguntas, exponiendo sus dudas o problemas particulares de los niños... de esta manera las profesoras se involucran y comprometen ante las situaciones reales y, colectivamente se buscan soluciones en todos los aspectos mencionados anteriormente.

“Su método es el diálogo, y el resultado del mismo, el de elevar la autoconciencia de sus sujetos en cuanto a su potencial colectivo como agentes activos de la historia”<sup>25</sup>

Tiene validez, porque en este diseño se toma en cuenta la participación y colaboración de las personas con las que se está trabajando, esto es parte del método.

Otra estrategia puede ser, el intercambio de opinión con las maestras para llegar a consensos y que ellas mismas escojan los temas que quieran, de esta manera habrá mucho más interés y participación.

Para esta socialización también podemos invitar a la Directora General, no para que enjuicie, sino para que estimule el trabajo y se le dé mayor importancia, además el organigrama institucional marca nuestra sujeción en escala de autoridad a la directora general, sin su autorización no hay aportación económica en caso de que se requiera, ni estímulo humano. El colegio lo formamos todos y los logros y éxitos obtenidos en una sección repercuten en beneficio de las demás secciones.

---

<sup>25</sup> Ib. pág.27



## 1.5 DIAGNÓSTICO DE LA PROBLEMÁTICA

### *VISUALIZACION DE LA REALIDAD ANTECEDENTE A LA ELECCION DEL PROYECTO.*

A lo largo del ciclo escolar 2003-2004 me he dado el trabajo de observar en mi práctica como directivo técnico a los docentes en cuanto a su comportamiento, actitudes, respuestas, participación, colaboración, trabajo en clase, diálogo con los niños, expresiones, relación entre las compañeras, relación maestras-directivos, también entre las maestras-secretaria y demás personal del plantel.

Dentro de la problemática concreta que se está viviendo en la escuela y por lo que decidí investigar sobre el tema, pueden citarse como aspectos relevantes los que se vinculan directamente con el trabajo docente:

- Impuntualidad por parte de las docentes.
- Falta de responsabilidad en las funciones encomendadas.
- Necesidad de mejoramiento en las relaciones interpersonales.
- Mayor capacidad y disposición para el trabajo en equipo.
- Incrementar la formación personal para el mejor desempeño profesional.
- Capacitación continua para actualizar los conocimientos requeridos ante la dificultad de que algunos niños se mostraban muy inquietos, sin interés por los temas, caprichosos, otros muy tímidos sin atreverse a expresar sus sentimientos y emociones, otros desobedientes y destructores y algunos otros con curiosidades sexuales impropias de su edad.

*El primer esbozo de mi proyecto fue la formación docente en valores, porque era notoria la carencia de estos en las docentes.*

- Falta de cuidado por parte de las profesoras durante los recreos
- Impuntualidad en la entrega de planeaciones y en la asistencia diaria.
- Falta de interés por lo que se organizaba incluso antipatía frente a nuevas propuestas.

- Rutina establecida, cansancio y desmotivación por la cantidad años en el servicio de una docente que nunca había terminado su estudio y ésta influía gravemente en las demás.
- Falta de disposición para evaluarnos y descubrir nuestros fallos.
- Falta de capacidad de escucha a los intereses de los pequeños.
- Ponerse en el lugar de los niños.

En el ciclo escolar 2002-2003 fueron contratadas dos licenciadas en educación preescolar, ocupando el lugar de las titulares de grupo que a pesar de ejercer su ministerio por más de treinta años nunca se habían decidido a concluir sus estudios correspondientes a la docencia. Estas dos profesoras, pasaron a realizar las funciones correspondientes a asistentes educativas.

Es aquí donde surgieron un sin fin de conflictos, por las distintas edades y por la gran diferencia en cuanto a la preparación profesional. Jóvenes y con nuevas iniciativas. Surgieron otros problemas, como el desprestigio de las unas con las otras. Entre ellas mismas se daban los comentarios, incomodidades é insatisfacciones. La decisión por parte de las directivas del colegio se tomó liquidando a las de más antigüedad. Esto afectó económicamente al Colegio pero realmente era necesario. En el siguiente ciclo escolar 2003-2004, se contrataron dos nuevas asistentes educativas de menos edad.

La situación se agravó, porque al mismo tiempo que se contrató a las Licenciadas en Preescolar, llegó como directora una religiosa, con ocho años de experiencia, joven, realizando estudios de Licenciatura en Educación con ideas y acciones innovadoras. Cuando las profesoras con tanta antigüedad en la docencia se fueron del colegio, se siguió trabajando sin obstáculos por mejorar la calidad educativa desde una perspectiva más novedosa; formando un equipo de trabajo, con el compromiso de llevar a cabo los acuerdos y actividades necesarios para mejorar nuestra calidad educativa.

En estos casos las personas afectadas principalmente son los niños. Entre las maestras se crea un ambiente rutinario, apático en continuo disgusto, no propio de personas profesionales y preparadas.

El trato directo con las maestras desde un plano directivo, cambia toda la estructura de relación. Favorece si el equipo se da a la búsqueda de

soluciones ante las necesidades detectadas, es por eso que las propuestas ante los problemas son variados y las decisiones para sacar adelante un trabajo solo tendrá éxito si se realiza en colectivo para que se pueda compartir el compromiso de llevarlo a cabo.

La primera línea de acción fue la de tomar conciencia de lo que esperan los padres de familia de una escuela particular: cuidado, enseñanza-aprendizaje de calidad, que los niños aprendan, que se dé buen ejemplo a los pequeños, etc. Ellos pagan para recibir este servicio. Si no se comprueban resultados, se da insatisfacción, disgusto y terminarían cambiando de escuela a sus hijos.

Esto me parece cada vez más interesante, aunque no por esto sencillo y fácil, pero vale la pena pues el problema existe, tengo las pruebas de que así es y tengo propuestas de solución, que es en realidad lo que cambiaría las prácticas docentes.

Las pruebas a las que me refiero son: las observaciones registradas a las docentes. Las solicitudes hechas por ellas mismas en base a solucionar los problemas dentro del aula con respecto a cada uno de sus alumnos. Las observaciones y registros que llevamos de cada niño(a) especialmente de aquellos que han manifestado mas problema a nivel psicológico.

Los padres de nuestros alumnos exigen calidad en la educación de sus hijos, pagan colegiaturas costosas para sus bolsillos y esperan grandezas de los profesores, algunos son más exigentes que otros, pero todos por el costo que les implica la educación esperan que sea de la mejor calidad posible.

Ahora bien, los padres de familia exponen las molestias y disgustos al hablar con los directivos y docentes, en algunas ocasiones en clima de confianza, otras de forma verbal con gestos y actitudes no muy agradables, nos hacen saber las inconformidades que tienen con el trato que reciben sus hijos/as y en sus mismas personas.

Como colegio particular quieren comprobar que las profesoras que están al frente de sus hijos son de calidad humana y profesional. No se conforman con saber que están tituladas o aprobadas por la SEP.

Esperan calidad en el trato, educación, cuidado con sus hijos, habilidades y destrezas para enseñar y ver los resultados en la vida.

Al ser los padres de familia personas preparadas con una profesión (contamos con abogados, arquitectos, ingenieros civiles, médicos, etc.) exigen profesionalismo para sus hijos. Y el Colegio del Valle de México, adquiere un compromiso no solo con los padres de familia sino también con su propia razón de ser. Con su filosofía, y sus principios morales y religiosos.

Actualmente contamos con un espacio propio para el área de preescolar, los salones fueron remodelados, con ventilación é iluminación suficiente, en este espacio existe área de juegos, zonas verdes, cinco parcelas donde los niños aprenden a sembrar y cuidar sus plantas; brincolín, variedad de juegos mecánicos, espacio para atención médica, biblioteca escolar, dirección, recibidor para la atención de los padres de familia, bodega, baños para el profesorado y una plaza cívica, donde se realizan los honores a la bandera y sirve de patio de juego.

Recordemos que el proyecto en un principio tenía el título de formación docente en valores, porque era notoria la falta de valores en distintos aspectos como la puntualidad, falta de disposición para evaluarnos y descubrir nuestros fallos, falta de capacidad de escucha a los intereses del niño, ponerse en el lugar de ellos para comprenderlos mejor.

La falta de formación y actualización continua era necesaria ya que no estábamos incorporadas a la SEP, no éramos invitadas a ningún curso o taller ni recibíamos ninguna asesoría.

Es difícil esta pretensión, porque se trata de adultos y con facilidad se cae en la rutina de lo cotidiano, en la falta de esfuerzo y de interés para lograrlo. Habrá que hacerse un buen plan, tener claras las estrategias, una muy buena animación, que lógicamente corresponde al directivo, y una gran constancia.

A parte de estos problemas detectados mencionaré otros que en determinado momento consideré importantes a resolver como son:

La unidad del colegio y de las profesoras, la adaptación de las maestras a un colegio católico, rescatar los eventos anteriores, innovando con las nuevas ideas, la adaptación y restauración del preescolar con todo lo que requería la SEP, aunque en este momento lo último ha sido resuelto.

Considero que es importante e indispensable construir las bases humanas, reforzar el conocimiento personal, madurez, autoestima, de los profesores, para que la enseñanza-aprendizaje en los alumnos sea más efectiva.

### *MEJORAS QUE SE HAN SUSCITADO*

En tres años de servicio como directora del centro escolar se ha mantenido la cobertura en la recepción de alumnos. En la estadística mensual se puede comprobar la estabilidad de inscripciones, y su aumento anual, actualmente contamos con setenta y tres niños y niñas, esto es importante porque somos uno de los colegios entre dieciocho de la zona, que cuenta con más alumnos. Con esto quiero decir también que se puede comprobar el compromiso docente que se ha adquirido dando un notable cambio en la estructura interna notada exteriormente por los padres de familia ya que recomiendan y están a gusto en el Colegio.

Otro ejemplo son las dos licenciadas titulares que entraron hace tres años y que están al frente de dos grupos; ellas se mantienen con gran gusto de trabajar en Colegio, esto se puede comprobar observando la actitud que manifiestan: aportan ideas innovadoras, están dispuestas para ir a cursos de actualización, lo que no entienden lo preguntan, preparan un buen material a la hora de trabajar con sus alumnos, cuidan de los alumnos, etc.

Las asistentes educativas que se contrataron para ayuda de las licenciadas también están trabajando de muy buena forma, son disponibles cuando se les pide un favor, tienen un tono de voz respetuoso y atento con los padres de familia, en ausencia de las docentes aportan lo mismo que las titulares, ideas que enriquecen la práctica educativa, creatividad y responsabilidad.

La mayoría de los padres de familia manifiestan estar contentos con la educación que reciben sus hijos, por el avance que observan en lo que aprenden; lo expresan por medio de evaluaciones, encuestas o entrevistas y se comprueba en las hojas de inscripción que recomiendan al colegio.

Como beneficio por el proceso de Acreditación, se ha tenido en el Colegio del Valle de México durante el ciclo escolar 2004-2005, dos cursos de actualización docente, titulados: "Aprendiendo como Aprender" y "Métodos de Estudio".

Ciertamente en un colegio la formación y actualización es necesaria también para los padres de familia. Ahora que comienza el ciclo escolar 2004-2005, veo también esa enorme necesidad, ellos también necesitan de constante formación y actualización por medio de conferencias, talleres, pláticas, asesorías, escuela de padres, etc.

Lo mismo que los directivos, asistiendo a Congresos, hacer cursos de especialización, diplomados, etc. pero hay que delimitar, no se puede abarcar todos los campos, es por esto que me concreto a emplear toda mi creatividad para aportar a las docentes lo que necesitan en estos momentos para mejorar su acción educativa, centrarme en un trabajo mejor investigado que de respuesta a las necesidades que se detecta en las profesoras.

Cada vez se ve más la necesidad de formación humana, todos deseamos un trato adecuado entre docentes, padres, niños. Y lo que es muy importante también: "ser cada uno de nosotros más personas más seres humanos". Con esta base antropológica y ética seremos más profesionales, mejores compañeros de trabajo, tendremos mejores relaciones humanas, nos sentiremos más realizadas (os) y por consiguiente se lograra el objetivo: Formación docente y educación de calidad y lo más importante: nuestros niños y niñas recibirán los beneficios, ya que la educación depende en gran parte de los docentes. Los maestros no podemos olvidar que los maestros transmiten lo que son y lo que saben.

Si continuo en este Colegio para el próximo ciclo escolar 2005-2006 este será el siguiente proyecto a llevar a cabo, una formación humana rica en valores.

Por ahora el Proyecto de Innovación es: formación y actualización especialmente en temas psicológicos. Colegio del Valle de México sección preescolar. Pienso que es aplicable a todos los maestros, pues todos necesitamos continuar la formación recibida en su momento, y actualizarnos constantemente porque en la práctica se van notando las carencias que hay que subsanar.

No será difícil esta pretensión, aunque se trate de adultos, ya que ellos mismos han solicitado esta capacitación, solo que para lograrlo habrá que hacerse un buen plan, tener claras las estrategias. La animación y motivación ya están dadas, por lo que ha surgido de las mismas maestras, lógicamente que corresponde al directivo la organización, viabilidad, subsidios, la organización de un plan, buscando todos los recursos al alcance para lograrlos.

Por último un gran apoyo a los docentes, retomando iniciativas propuestas, planear, y... tener una gran constancia y creatividad para lograr los objetivos. Son muchos los aspectos que hay que tomar en cuenta cuando se elabora la planeación: Horarios de alumnos, profesoras, directivos, otros; personas que impartirán los temas, docentes y auxiliares que podrán asistir, todo tiene importancia que hay que jerarquizar.

Consiste en unificar criterios dentro de todo el profesorado. ¡Qué pretendemos lograr! ¿Cuáles con nuestras metas? para que con base en un criterio unificador, haya claridad de conceptos, metas y propósitos, resolviendo en la medida de las posibilidades las exigencias por parte de las maestras, y así solucionar la necesidad de apoyos en las áreas sobre todo de psicología que es donde más lo estamos necesitando.

### *SITUACIÓN ACTUAL*

En este momento las maestras son jóvenes entre 28 y 45 años y tienen buena disposición para emprender el proyecto de formación como el que se pretende, además lo están solicitando.

“Esta constante necesidad de actualizar la formación del profesorado se plantea como una condición imprescindible para evitar la rutinización profesional y la obsolescencia del sistema educativo.”<sup>26</sup>

Pienso que si se soluciona *la falta de actualización y formación continua especialmente en temas psicológicos*, las profesoras se sentirán más seguras y podrán ayudar mejor a sus alumnos y de ellos podremos esperar mucho más logros.

Cabe considerar que:

- Las profesoras me solicitaban apoyo profesional, para poder llevar a cabo su labor docente de mejora continua.
- Se deban cuenta de que había una serie de factores que repercutía en el aprendizaje de los pequeños, por ejemplo: El impacto de la televisión, niños con problemas en casa, hiperactividad, atención dispersa...
- El Colegio *no cuenta* con atención psicológica propia, el preescolar no tiene apoyos en lo referente a esta necesidad por parte de la Zona escolar.
- Por otro lado el factor tiempo es una limitante, ya que las maestras se van y llegan a distintas horas por cuestión de organización. Y contar con tiempos extras no resulta muy agradable para ellas.
- También el factor dinero es importante tomarlo en cuenta, pues cualquier curso, es costoso. El colegio concede más de 90 becas a alumnas de escasos recursos familiares, y no puede costear otros muchos gastos como el de una formación y actualización continua.
- Pertenece a una sociedad donde existen muchas familias destruidas, desintegradas, tenemos padres divorciados, violencia hacia dentro y fuera del hogar., la mayoría de los papás trabajan y quien recoge o trae los niños al colegio son los abuelitos, algún familiar o conocido, varios de nuestros alumnos están en

---

<sup>26</sup> Imbernón, Francisco. La formación del profesorado. Ed. Paidós. Barcelona España. 1994 pág.7



guardería desde bebés y los alumnos consciente e inconscientemente sufren las consecuencias de todo esto., y así mismo, sin darse cuenta todo lo traen al preescolar.

- Los maestros, como todos los miembros de la sociedad no están exentos de esta influencia negativa, y ya que ha sido solicitado por ellos mismos, considero que, es de suma importancia *reforzar y ampliar los conocimientos necesarios para que las docentes del preescolar sepan enfrentar los nuevos retos que se les presentan.*

Al mismo tiempo observo, que las maestras tienen interés por los libros que pueden ser auxiliares en solucionar dudas o problemas que los niños actualmente presentan.

Las opiniones al respecto son variadas, *las maestras insisten en que necesitan apoyos profesionales que les ayuden a ampliar sus conocimientos para dar solución a la variedad de problemas que se suscitan dentro del salón de clases, la dirección busca maneras de cómo solucionarlo, ellas por su parte están dispuestas acomodar sus horarios y recibir para después poner en práctica con sus alumnos lo recibido.*

La dirección en escucha dialogada con las profesoras y padres de familia, consideró la importancia a solucionar las debilidades de las docentes en temas psicológicos.

Se considera que las causas han sido por la falta de actualización, en las docentes, falta de autoformación, dificultades personales, por cuestión económica, falta de interés y compromiso profesional. Existen otros aspectos más profundos que bloquean el estar en continua formación y actualización como pueden ser la frustración, falta de autoestima, sentimientos negativos como la envidia, rencor, sentimientos negativos contra otros, un ejemplo claro que se dio en el preescolar fue el hablar mal de alguna de las docentes desprestigiando su acción educativa, quedando bien ante los padres de familia sin importar el daño que se estaba causando a las compañeras de trabajo.

En consecuencia por la falta de formación continua podemos mencionar las siguientes actitudes que se pueden presentar en algunas docentes: Inseguridad de no estar realizando bien la función docente, imposibilidad de ayudar a los niños(as) a superar sus emociones negativas, insatisfacción en la labor realizada, bloqueo de nuestra función como guías en la adquisición de nuevos conocimientos, frustración en la creatividad, pérdida de ilusión, gusto y entusiasmo en la acción educativa.

“La formación permanente del profesorado ha de responder efectivamente a las preocupaciones reales, inmediatas, de éstos. En el ámbito pedagógico, esta exigencia tendrá una consecuencia importante: el formador de cursos o seminarios de formación permanente, antes que nada, ha de escuchar al profesor asistente (conocer sus concepciones sobre determinados hechos educativos). A partir de aquí, la formación del profesorado reclama una relación educativa a base de intercambio, reflexión, aportaciones teóricas, experimentación etc., en fin una metodología a la vez ascendente y descendente en el estudio de la práctica docente”<sup>27</sup>

De toda esta realidad surge pues la propuesta para solucionar parte de los problemas que se presentan en nuestro preescolar. El proyecto de dirección escolar está pensado para que la formación sea continua durante el presente ciclo escolar y continuar en los siguientes, más adelante también se tomarán en cuenta las solicitudes de los padres de familia respecto a sus hijos, para por medio de la escuela de padres que próximamente se organizará, se de respuesta a las inquietudes y necesidades que ellos requieren.

Ya se han dado los pasos convenientes para echar andar el proyecto con buenas expectativas de éxito.

---

<sup>27</sup> Imbernón, Francisco. La formación del profesorado. Ed. Paidós. Barcelona España. 1994 pág. 44

## CAPITULO II

### 2. PLANTEAMIENTO O DEFINICIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

#### 2.1. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

El problema a resolver es: *“Falta de formación y actualización docente especialmente en temas psicológicos, ciclo escolar 2004-2005. Colegio del valle de México, sección preescolar.*

En el ciclo escolar 2003-2004, cuando decidí comenzar con mi proyecto, me refería a una situación concreta del personal dentro de mi labor docente, que era la falta de ética, profesionalismo, madurez en la personalidad, falta de acuerdos debido a la incapacidad de relaciones interpersonales, etc. pero ahora ha cambiado porque el personal es diferente, los problemas son distintos.

El proyecto tuvo un viraje completamente distinto.

*El nuevo proyecto surge de las voces de las maestras que me solicitan apoyo para resolver conflictos en el aula. Las profesoras expresan la falta de conocimientos y actualización en diversos temas psicológicos que les ayudaría a resolver problemas cotidianos de los niños.*

Considero que es aplicable a todos los maestros pues todos necesitamos de formación y continúa actualización, lo mismo que los padres de familia y directivos. Pero como hay que delimitar el objeto de estudio me concreto a las educadoras, con la intención de buscar soluciones y fortalecerlas en los aspectos que ellas están solicitando y mejorar en mucho la calidad educativa.

El trabajo de investigación-acción consiste en poner sobre la mesa esta problemática y llevar a cabo una continua investigación que de cómo resultado, “se espera que sea favorable”, una formación y actualización docente que ayude a solucionar las necesidades de las profesoras; por lo que *se propone una serie de Conferencias-taller* por ciclo escolar, para apoyar a las maestras y como consecuencia, mejorar su labor educativa.

Se proponen las conferencias por lo razón de que podríamos juntarnos, reunirnos, tratar determinados asuntos, concretizando la hora en la que a todas nos fuera posible. Lo mismo para la Exposición de un tema ilustrado o de forma oral. Incluso podíamos disponer de un tiempo en la reunión de Consejo donde normalmente no falta ninguna docente.

También el motivo de las conferencias se debe a que la persona que las impartirá está más capacitada para realizarlo así, al ser poco personal pueden hacerse todas las preguntas que se consideren importantes y así solucionar dudas.

Taller en cuanto la posibilidad de tener la modalidad de la participación de todas, rotándonos los temas, investigando cada una el suyo asignado por medio de una rifa, conocimientos previos o interés personal, con el compromiso de compartir al equipo docente lo que ha todas nos ha de favorecer en la práctica cotidiana.

El Colegio del Valle de México, tiene como filosofía las bases cristianas y pretende entre sus objetivos, inculcar valores, mantener un alto nivel de rendimiento escolar, cuidando la formación integral necesaria para las actuales exigencias de nuestra época.

El Colegio necesita personal preparado y capacitado, solo así se puede garantizar la calidad en el servicio. Nuestro mayor esfuerzo como Colegio consiste en tener *un buen nivel académico* y alumnos que lo demuestren.

La carencia de esta formación y actualización docente repercute en los alumnos ya que no se baja a su nivel, ni se les comprende en su capacidad de niño, al desconocer las reacciones debidas a los problemas que tienen en casa, no se les puede ayudar a canalizar sus emociones y sentimientos o distracciones, con esa falta para concentrarse.

El hecho de que sean demasiado inquietos o violentos nos está manifestando que hay problemas, que a su nivel no los pueden resolver pero que de alguna manera los están afectando y nosotros

educadores hemos de contar con las herramientas para solucionar estas situaciones en la medida de nuestras posibilidades.

Por esto, es esencial seguir formando a los maestros, apoyándolos, para que no se dejen llevar de lo negativo que puede ser la rutina, desmotivación, problemas familiares, etc. Sino al contrario, que pongan al servicio de la misión educativa todo lo que existe de valioso y positivo en cada uno de ellos, especialmente la sabiduría adquirida y los nuevos conocimientos que puedan asimilar. Adoptar nuevas estrategias que nos ayuden a enfrentar las situaciones antes mencionadas.

De aquí la gran labor de lograr que las docentes se sientan bien consigo mismas, ayudarles a resolver sus problemas cotidianos, para que después ellas puedan crear entre sus alumnos ambientes serenos, agradables, trabajadores, dinámicos, responsables, donde se propicie el buen gusto por el aprendizaje. Apoyándolas con referentes teóricos, conceptuales y actitudinales que demuestren su capacidad en el desempeño de su profesión.

Se pretende además que una vez recibida la formación y se mantenga la actualización en temas psicológicos, las profesoras cuenten con recursos cognitivos que las capacite para orientar mejor a los padres de familia respecto al trato que sus hijos necesitan y puedan aportarles ideas y soluciones a las pequeñas dificultades que se tienen en casa y que son la causa de problemas en el aula, por ejemplo una disciplina positiva, manejo de límites, la capacidad de compartir, problemas cotidianos de familia, etc.

Estos nuevos aprendizajes serán evaluables de tal manera que se continúen de acuerdo a las necesidades que se vayan presentando.

## 2.2 TIPO DE PROYECTO A DESARROLLAR

La alternativa de innovación es un proyecto de GESTIÓN ESCOLAR.

La proyección a futuro que se pretende lograr es contar con personal preparado y actualizado a su vez garantizar una educación de calidad.

El proyecto en el que estoy trabajando, tiene las características de los proyectos de gestión escolar, pues implica la transformación del orden y de las prácticas institucionales que afectan la calidad del servicio que ofrece el preescolar.

Considero que si las docentes en nuestro caso los que laboran en el Colegio del Valle de México sección preescolar, continúan con su preparación y formación estarán mejor preparadas para afrontar el reto de mantener un alto nivel de calidad educativa en sus aulas y con sus alumnos (as).

Nunca debemos darnos por satisfechos con lo que ya sabemos, hemos de estar en continuo avance. Si nos actualizamos seremos profesionales en la docencia no solo cumplidores de un trabajo. Así la calidad educativa se verá beneficiada en una mejora continua.

Los padres de familia se dan cuenta de la preparación profesional de los maestros que están al frente de sus hijos. Quedaran más satisfechos si comprueban que el Colegio tiene al frente de cada grupo personal actualizado para atender de manera profesional los requerimientos de una educación que exige cada vez más preparación.

Con los actuales requisitos de la SEP es necesario que se tengan estudios a nivel Licenciatura pero esto no basta cuando hemos de estar construyendo el conocimiento a los ritmos acelerados de un siglo XXI, con lo estimulado que cada niño(a) está, y con las exigencias de un mundo en continuo progreso.

“...exige que los programas de formación inicial y permanente del profesorado cumplan una función de instrumento de constante innovación.”<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Imbernón, Francisco. La formación del profesorado. Ed. Paidós. Barcelona España. 1994 pág.7

El trabajo lo ubico dentro de la gestión escolar porque la problemática a resolver es: la falta de Formación y Actualización, especialmente en temas psicológicos de las educadoras de Colegio del Valle de México sección preescolar.

Quiero ampliar un poco el concepto de gestión, ya que se puede entender solo como el trabajo administrativo, no siendo así. Ya que habrá de tomarse en cuenta que la gestión no ha de descuidar la problemática pedagógica. Porque desgraciadamente basada en estas tradiciones, llenando el tiempo de “tramitología” se descuida la formación docente, cuando los maestros en su quehacer cotidiano transforman o frenan el avance de la enseñanza-aprendizaje, transformativa.

Justa Ezpeleta lo describe así: El papel de la gestión, mas que minimizado parece descartado, de hecho, en el universo de la formación profesional. La representación del mundo escolar así conformada, asimila la débil noción de gestión al terreno de ‘lo administrativo’ que, por determinación de la teoría consagrada, no llega a rozar el campo del currículo. Pero la escuela es, precisamente, el lugar donde estos dos elementos coinciden.<sup>29</sup>

La preparación constante en la búsqueda de aclaración de dudas ampliación de conocimientos, cómo resolver conflictos y problemas de aprendizaje, son acciones solicitadas por el colectivo escolar, orientadas a mejorar su labor directa con su alumnos.

Las acciones a realizar como directivo, me encaminan a buscar soluciones, soy la investigadora y la actora al mismo tiempo, puesto que escucho a las docentes en sus intereses y necesidades, observo y me doy cuenta de sus obstáculos para ejercer su labor cotidiana, en las aulas de clase y en general en el preescolar, me compete, dar o buscar soluciones a esta problemática soy corresponsable con ellas en el compromiso de garantizar la calidad educativa que los padres de familia esperan.

Esto implica inversión económica, y disposición de tiempo, permitiendo el logro de los propósitos que nos hemos propuesto como centro educativo: Educación de Calidad. El Colegio tiene marcado un perfil

---

<sup>29</sup> Ezpeleta, Justa y Alfredo Furlán. Momentos de la investigación. En: La gestión pedagógica de la escuela... UNESCO/ORELAC, Santiago, Chile, 1992, pp.101-117. En: Proyectos de innovación, Antología UPN, plan ‘94, pág. 98

deseado y esperado para nuestros egresados, esto también nos mueve a actuar en la búsqueda de acciones que encaminadas a un mismo fin nos permita verificar y sentirnos satisfechos por los esfuerzos realizados a lo largo del año escolar para alcanzar dicho fin.

Creo que esto es posible, no por ello fácil, de hecho he comenzado desde el año pasado, y he tratado de intervenir dentro de mi práctica, para el desarrollo y ejecución del proyecto que ya está en marcha.

Se ubica en uno de los puntos que impactan la calidad: La autonomía pedagógica de las escuelas. Resalto esto porque me parece que necesitamos autonomía para realizar las actividades que nuestro colectivo concreto esté necesitando, así como estamos a la expectativa de lo que nuestros niños necesitan o de lo que tienen Interés, los que somos directivos deberíamos interesarnos por lo que nuestros maestros solicitan y en ocasiones, con urgencia.

El proyecto de gestión escolar, permite potenciar las capacidades institucionales para lograr el tipo de formación propuesta.

Considero que nuestras maestras afectan directamente a nuestros alumnos, pues cotidianamente los están formando. La propuesta de innovación solicitada por las docentes y autorizada por la institución y órganos de gobierno podrá causar efectos de gran provecho y enriquecer a todos en un marco de conocimiento.



## **CAPITULO III**

### **3. ALTERNATIVA DE INNOVACIÓN**

#### **FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE ESPECIALMENTE EN TEMAS PSICOLÓGICOS. COLEGIO DEL VALLE DE MÉXICO SECCIÓN PREESCOLAR.**

##### **3.1. FUNDAMENTACIÓN**

En base a lo anterior, desafortunadamente hay que decir que se continúa con la problemática de la formación docente, pues una vez recibida la formación inicial en la mayoría de los casos no se continúa, notándose aún más ésta carencia con el paso de los años.

En lo que respecta a la problemática del Colegio del Valle de México, sección preescolar se refiere al campo psicológico, perteneciente al área pedagógica. Hay que decir que la formación docente es necesario que se continúe en las distintas áreas científica, pedagógica, práctica y actitudinal.

Por lo que respecta al proyecto de innovación, se aplica solo en el área psicológica, porque responde a solucionar las necesidades más apremiantes. Esto no quiere decir que con esto se termine la formación, este proyecto seguirá posteriormente de acuerdo a la organización de la escuela con las demás áreas.

“Esta exigencia debería corresponderse con las que impone la educación de los sistemas educativos a la compleja estructura científico-social: demanda de readaptación técnica periódica, tanto en aspectos psicopedagógicos como en contenidos científicos, ya que los profesores son los agentes principales de la transmisión de conocimientos; demandas a nuevas estructuras del propio sistema educativo (sobre todo en períodos de reformas educativas), y demanda de desarrollo profesional y social mediante la mejora general de la situación personal y colectiva del profesorado.”<sup>30</sup>

El desarrollo profesional está demandando profesionales en educación, es indispensable continuar con ella, conformarnos con lo

---

<sup>30</sup> Imbernón, Francisco. La formación del profesorado. Ed. Paidós. Barcelona España. 1994 pág.7

que ya se sabe, es quedarse desactualizado, sobre todo en esta época de reforma educativa para preescolar.

Para comenzar cualquier alternativa hay que tomar en cuenta las tres características claves en lo que se refiere a una organización estratégica como son: el hombre, la institución y el entorno.

Cuno Pumpin y S. García Echeverría nos dicen:

*“El diseño organizativo juega, sin lugar a dudas, un papel decisivo en el éxito de una dirección estratégica. Toda institución, toda empresa, necesita de una organización para poder instrumentar la realización de sus procesos directivos en hechos concretos y reales.”<sup>31</sup>*

Estoy de acuerdo con esta forma de pensar, por esa razón he diseñado una estrategia al alcance de nuestras posibilidades, organizándonos para poder dar solución a uno de los problemas primarios detectados en el Colegio del Valle de México, sección preescolar.

Esto es formación y actualización a las profesoras por medio de un círculo de conferencias, ya que contamos con una psicóloga que nos puede apoyar y que se mantiene en continua actualización. Los gastos económicos que se deriven de esta propuesta bajarían de manera considerable. Además, los horarios, espacios y frecuencia se adapta muy bien a nuestras necesidades.

“No se puede mejorar la calidad de enseñanza sin una continua actualización de la formación del profesorado y, por tanto, se asume institucionalmente la necesidad de una formación adecuada y coherente del profesorado y también, como consecuencia, la de su actualización permanente.”<sup>32</sup>

Las profesoras y directora del Colegio del Valle de México sección preescolar han entendido lo anterior es por esto que se está dispuesto a renovar conocimientos a adquirir nuevos, a recordar otros, con tal de que se continúe con la formación inicial recibida ya hace algunos años.

---

<sup>31</sup> Pumpin, Cuno y S. García Echeverría “Implementación de la Estrategia”, en: Estrategia empresarial como implementar la estrategia en la empresa, Díaz de Santos, Madrid, 1993, pp 129-141. En Planeación estratégica, Antología Básica UPN, plan 94, pág. 112.

<sup>32</sup> Imbernón, Francisco. La formación del profesorado. Ed. Paidós. Barcelona, España. 1994 pág.8

“Esta nueva concepción habrá de fundamentarse no sólo en una adecuada formación inicial universitaria, sino también en una formación permanente posterior que considere igualmente importante tanto el contenido, como el contexto, las personas o el procedimiento para llevarla a cabo.”<sup>33</sup>

Cabe recordar aquí que el Colegio cuenta con dos licenciadas en educación preescolar una con tres años de experiencia otra recién egresada, una profesora normalista con 10 años de trabajar en la docencia, una directora con ocho años de experiencia y tres asistentes educativas, una primera con 30 años de trabajo con niños pequeños otra con dos años de haber terminado sus estudios y otra con tres años de trabajar en un preescolar.

Lo refiero porque por lo que anteriormente se dice, es necesario que todos los que ejercen la labor docente no descuiden el perfeccionamiento profesional, sino al contrario se consolide y amplíe.

Es importante saber cual es el origen del término educación permanente y desde cuando se reconoció como tal, lo mismo que los distintos términos con los que se puede hacer referencia a lo mismo.

“Ya en 1972, la Conferencia Mundial de Tokio sobre educación de adultos, organizada por la UNESCO, introdujo la educación de adultos dentro del contexto de la educación permanente.

En el ámbito de la formación permanente dirigida a la población docente (la formación permanente psicopedagógica), los términos más utilizados son educación permanente, formación permanente, formación continua, formación continua profesional, formación en ejercicio, formación técnico-profesional, perfeccionamiento del profesorado, reciclaje y, en momentos de cambios profundos en los sistemas educativos, algunos países utilizan el término reconversión.

“...para nosotros, la educación permanente incluye la educación gradual de cualquier persona en edad adulta...La formación permanente o continua cubre pues la formación postescolar derivada de la ocupación profesional, estando este concepto en consonancia con el de la UNESCO, que considera que formación implica la adquisición de conocimientos, actitudes, habilidades y conductas íntimamente asociados al campo profesional... La formación permanente del profesorado de cualquier nivel educativo supondrá entonces la actualización científica, psicopedagógica y cultural, complementaria y, a la vez profundizadora de la formación inicial, con la finalidad de perfeccionar su actividad profesional.”<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Ib

<sup>34</sup> Ib

Está muy claro la necesidad de formación, ya que la que se recibe en la universidad, es insuficiente, las estrategias para la enseñanza solo se pueden verificar si son útiles o no hasta que se aplican; donde más se refuerza en los estudios iniciales son en el área científica, falta mucho reforzar las áreas pedagógicas y actitudinales.

### *FINALIDADES DE LA FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO.*

- “1. Mejorar las competencias en la ocupación del conjunto del personal de un centro docente. (por ejemplo, un programa centrado en la escuela).
2. Mejorar las competencias profesionales de un profesor considerando individualmente...
3. Ampliar la experiencia de un profesor en el marco de un perfeccionamiento de las perspectivas profesionales o de objetivos de formación (por ejemplo, un curso de formación para las funciones de dirección)
4. Desarrollar los conocimientos y el enfoque profesional de un profesor...
5. Ampliar la educación personal o general de un profesor (en campos no directamente relacionados con la enseñanza).”<sup>35</sup>

Cualquier colegio, escuela o institución educativa, que no pretenda traicionar su misión, debería proporcionar a sus profesores una adecuada formación y actualización docente, ya que en sí mismo trae beneficios para los profesores y en segundo término se mejora la calidad de enseñanza.

### *ALGUNOS PRINCIPIOS DE LA FORMACIÓN*

“La formación permanente del profesorado ha de propiciar que surjan y confluyan motivaciones profesionales, con la finalidad de originar cambios de actitud, dar solución a problemas curriculares mediante el estudio, la experimentación y la reflexión sobre la propia práctica y no convertirse únicamente en un ‘recetario’ técnico. Todo ello, uniendo la teoría y la práctica en el propio centro docente,”<sup>36</sup>

Hablemos aquí de la vocación profesional docente, quien hace de su vida un quehacer educativo, continuamente, desea y necesita formarse, pues se es consciente de la necesidad de las diversas disciplinas para enriquecer la práctica educativa. Sin ella no se puede mejorar, ni la práctica, ni el currículo, ni la investigación.

---

<sup>35</sup> Imbernón, Francisco. La formación del profesorado. Ed. Paidós. Barcelona España. 1994 pág.38

<sup>36</sup> Ib

“Hay que establecer diversos tipos de formación permanente según el tiempo de ejercicio y la tarea docente. Esta formación ha de ser obligatoria, facilitando la administración los mecanismos adecuados para que dicha obligatoriedad no genere conflictos entre el profesorado... Los diseños de planes de formación permanente del profesorado atenderán básicamente a la actualización científica, psicopedagógica, cultural, así como al cambio de actitudes necesario para asimilar los avances correspondientes.”<sup>37</sup>

Es verdad que la formación permanente debe ser obligatoria y deseada por todos los profesores, la realidad es que no es así con todos los que ejercen ésta profesión, por lo tanto se han de buscar mecanismos, estrategias, y actividades, que facilite esta formación y no sea un impedimento para mejorar el trabajo.

Se nos propone evaluar la eficacia de las acciones programadas a favor de la formación, para verificar si los resultados son los esperados ya que los objetivos es importante lograrlos.

### *OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN DOCENTE*

“-Estudio experimentación y reflexión sobre la propia práctica docente y su coherencia pedagógica a la luz de las nuevas aportaciones científicas.

- Participar en la animación pedagógica del medio en donde se lleva a la práctica un plan de formación permanente.
- Intercambiar experiencias y reflexiones con otros profesionales mediante el trabajo en equipo.
- Adquirir nuevas técnicas de trabajo y llevar a cabo la necesaria experimentación profesional.
- Acceder a centros de recursos, de profesores o de otras instituciones, facilitadoras de la tarea docente...
- Adquirir actitudes, hábitos y técnicas de autoaprendizaje.

Estos objetivos convergen en otro mucho más amplio: cada profesor ha de recibir, a lo largo de su formación permanente, instrumentos que le permitan alcanzar una mayor autonomía (autoaprendizaje) y una maduración suficiente para desarrollar en su profesión el máximo de sus posibilidades docentes.”<sup>38</sup>

Si se apoya a las profesoras, tendrán suficientes herramientas para enriquecer su labor docente, instrumentos necesarios para apoyar a los párvulos, conocimientos que llevan a la reflexión y análisis de la práctica que hará que se mejore una y otra vez.

---

<sup>37</sup> Ib

<sup>38</sup> Ib

## OBSTÁCULOS EN LA FORMACIÓN PERMANENTE

Los obstáculos proceden de distintos ámbitos, y como la experiencia nos lo demuestra, en ocasiones son verdaderos impedimentos para llevar a cabo una mejora continua. A veces proceden de la organización escolar y otras pueden derivar de la falta de transmisión o recepción de los contenidos.

De la administración: "... comporta la creación de un sistema de comunicación y participación...será fundamental suministrar a los implicados los medios para adaptar continuamente los planes de formación a sus necesidades y aspiraciones. La participación de todo el profesorado será necesaria no únicamente en la etapa organizativa, sino también en el momento de llevar a la práctica la formación permanente, de tal manera que se establezca un proceso continuo de modificación e introducción de las estrategias basadas en la experiencia acumulada y, a la vez, en las nuevas necesidades detectadas."<sup>39</sup>

Esto puede no solo ser un obstáculo, sino un verdadero impedimento directores que se estancan, que no se actualizan juntamente con sus docentes, que consideran que los métodos antiguos son los mejores, que ya saben todo lo que les puedan decir, que la experiencia enseña más que los libros etc.

De los profesores: Uno de los aspectos negativos, en proceso de extensión en los países occidentales en la formación permanente del profesorado, es la notoria disminución de la asistencia y participación de los profesores cuando no ven la posibilidad de conseguir, mediante esta formación, una cierta promoción personal o algún otro incentivo. Para muchos profesores, si la formación permanente va a suponer un aumento de la calidad de la educación y una capacitación más adecuada a la enseñanza actual, ha de significar también un mejoramiento del propio estatus profesional, sobre todo en una profesión donde, al menos actualmente, la promoción en la carrera profesional es casi nula."<sup>40</sup>

La característica mas común de los maestros que ya llevan muchos años en servicio, es que quieren reconocimientos por todo, aumento de sueldo inmediato, mayor prestigio por encima de los demás, etc. La limitación de esto es que solo se quiera alcanzar una formación continua solo por estos motivos, no por lo esencial que es mejorar su calidad humana, su perfeccionamiento profesional, aumento de

---

<sup>39</sup> Ib

<sup>40</sup> Imbernón, Francisco. La formación del profesorado. Ed. Paidós. Barcelona España. 1994, pág 42

aprendizajes, compartir con los demás profesores experiencias enriquecedoras, etc.

Si se quiere que en México se logre una formación integral como se interpreta en nuestras leyes educativas, es necesario que *no se descuide la formación de los profesores*, ya la tienen, pero quiero aclarar que entiendo que la formación no es estática sino que continuamente adquirimos mayores conocimientos que enriquecen esta formación, por lo tanto es continua.

Estos obstáculos de la formación permanente nunca terminan, año con año al comienzo, durante o al terminar el ciclo escolar surgen dificultades. El líder debe estar a la expectativa de la realidad que puede surgir en cualquier momento e implementar estrategias para favorecer la solución en cuanto sea posible.

El cambio de personal trae sus variantes consigo mismo. La preparación o falta de ella en el personal contratado para un nuevo ciclo también. La continuidad o discontinuidad en los directores o coordinadores también cambian la dinámica, estos y muchos más aspectos hacen de la formación docente más fácil o más difícil por esto es que este tema es un continuo reto si se quiere asumir realmente.

“Esta formación resulta, hoy en día, inaplazable cuando se demanda un nuevo tipo de profesor, un nuevo concepto del aprendizaje de los alumnos y una nueva forma de entender la relación enseñanza-aprendizaje.”<sup>41</sup>

Los profesores tienen una gran responsabilidad, con la sociedad, con los padres de familia, con ellos mismos, con el Colegio o escuela, en la cual prestan sus servicios, ya que para hacer realidad esta *contribución* del desarrollo *integral* en la infancia y juventud de México, es necesaria la formación y actualización permanentes.

De aquí se deriva la importancia del proyecto de innovación: *formación y actualización docente*.

El Artículo 10 de la Ley General de la Educación en el numeral 1 señala que los educandos y los educadores constituyen el sistema educativo nacional. Quiero resaltar en esta cita, el que el Estado deje

---

<sup>41</sup> Imbernón Francisco. La formación del profesorado. Ed. Paidós. Barcelona España. 1994 pág 9

la educación en manos de los profesores, no me refiero solo a la responsabilidad sino también a la confianza. Somos agentes directos en la conducción de la educación en México. Por lo tanto en la medida que se procure la continua actualización, capacitación y formación de los docentes, mejor serán los resultados que se esperan obtener en nuestros alumnos.

“Al director, en tanto responsable del funcionamiento de la escuela, le interesa aprovechar las habilidades de los maestros para, a través de ellos, buscar la forma de hacer destacar la escuela ante la comunidad o ante las autoridades.”<sup>42</sup>

Considerando esto, acudí a las maestras para que fueran ellas quiénes manifestaran sus necesidades respecto a su actualización. Y así conservar las buenas relaciones, que tanto convienen a ambas partes, y no que resultara como un programa impuesto o derivado solo de la dirección escolar. En ocasiones es difícil la comunicación con las docentes por las diferentes actividades a las que se tiene que responder. Tampoco la capacidad de escucha es una cualidad común, se necesita favorecer la confianza. No por eso olvido lo siguiente:

“La ‘tarea pedagógica’ que le corresponde al director es, en el fondo, ser una ayuda en el desarrollo de sus colaboradores creando condiciones favorables para ello.”<sup>43</sup>

De ahí que, mi trabajo como directora y responsable directa de la calidad educativa en los primeros años de aprendizaje en los niños en nuestro Colegio del Valle de México, ha despertado la conciencia de mi deber de hacer algo para que las profesoras, asuman, adopten y compartan conmigo esta misma tarea.

Hay requerimientos que corresponden al director por ejemplo el facilitar y favorecer el desarrollo intelectual y personal de su equipo docente evitando así el estancamiento y la rutina.

“No es saber por saber, sino saber para impulsar la transformación en beneficio del pueblo. Esta transformación es integral...En las personas significa cambiar tanto en sus destrezas manuales, como en sus capacidades intelectuales, en los valores humanos y las normas de conducta...PRAXIS, es decir la actividad

---

<sup>42</sup> Rockwel, Elsie. Ser maestro, estudios sobre el trabajo docente, Ediciones El Caballito, SEP cultura, México, D.F. 1985, p. 90 y 91

<sup>43</sup> Pascual Roberto; La gestión educativa ante la innovación y el cambio, Narcea, Madrid, Escpaña, 1988, p. 145



práctico-teórica transformadora de la naturaleza y de la sociedad, y simultáneamente, formadora del hombre en su conocimiento y en su práctica.”<sup>44</sup>

Si bien la propuesta esta encaminada a la mejora en beneficio de la sociedad, no podemos decir que con la actualización y formación en temas psicológicos es suficiente, ya que para lograr una verdadera transformación es necesario prepararse a sí mismo en valores humanos, mejorar actitudes que pueden estar afectando las buenas relaciones de grupo, es decir no solo avanzar en el campo cognitivo sino también en el psico-social

“Un líder que establece metas y objetivos en el intento de hacer a su seguidor líder, es transformacional. El proceso de transformar a los seguidores no consiste simplemente en darles la responsabilidad de llegar a una meta; se trata más bien de un proceso a través del cual desarrollan la capacidad de determinar su propia actuación...el éxito de un líder transformacional está en lograr una coincidencia entre las necesidades del individuo y las de la organización.”<sup>45</sup>

Hablo de liderazgo, porque es parte del componente que hace posible el que una escuela se organice hacia dentro y logre llevar a cabo con buen fin propuestas que resuelven las dificultades que se van presentando como en el caso del Colegio del Valle de México, sección preescolar.

Y ampliando la idea de un líder transformacional que es aquella en la que coinciden las necesidades del individuo con las de la organización, diré que de eso se trata porque el proporcionarles actualización a los docentes cuando ellas lo solicitan como algo necesario, hace que la Institución se fortalezca entre organización directiva y las docentes.

---

<sup>44</sup> Leis, Raúl. “La relación práctica-teoría-práctica”; en: El arco y la flecha. Apuntes sobre metodología y práctica transformadora. Buenos Aires, Humanitas/CEDEPO, 1990. pp.26-30. En Antología Básica. Investigación de la práctica docente propia, UPN, plan '94. pg 67.

<sup>45</sup> Ibíd.

## 3.2 SUPUESTOS

- ✚ Se supone que las maestras sabrán aprovecharse de los cursos que reciben, apropiándose de nuevos conocimientos o afianzando los ya adquiridos, para ir transformando su práctica docente de buena a mejor.
- ✚ Es de suponer que se formará un buen equipo de trabajo donde las maestras compartan saberes, experiencias, aprendidas que ayuden a clarificar las distintas situaciones y problemas de sus educandos y con el apoyo profesional aclarar sus dudas.
- ✚ Se supone que las profesoras tendrán nuevos recursos y estrategias para saber resolver los problemas cotidianos que surgen por parte de los niños en el diario ejercicio de su labor.
- ✚ Es de esperar que la formación recibida refuerce la labor docente, para poder brindar a los educandos una formación, no solo en cuanto a la adquisición de conocimientos, sino que abarque a toda la persona de manera integral.
- ✚ Se espera que todo el personal docente incluyendo las asistentes educativas aprovechen estos tiempos asignados para formarse y actualizarse.
- ✚ Se espera que el profesional en temas psicológicos sepa responder a todas las inquietudes y necesidades de las profesoras para que clarificando sus ideas se sientan más seguras, refuercen sus saberes y puedan brindar mejor atención a los alumnos teniendo mayores herramientas en la resolución de conflictos que surgen en el aula.
- ✚ Que el Colegio del Valle de México nos apoyará económicamente para recibir cursos de actualización docente.
- ✚ Como supuesto está el que las profesoras recurran a nueva bibliografía que les ayude a despejar inquietudes respecto a los niños y resurgir en ellas la necesidad de la autoformación.

- ✚ Se espera que los alumnos de las docentes se vean favorecidos al recibir su enseñanza-aprendizaje. Con calidad humana y profesional. Profesoras interesadas por sus alumnos, atentas a sus necesidades, observadoras en sus prácticas, creativas, dinámicas, novedosas...
- ✚ Se supone que la organización escolar tendrá un cambio ajustando horarios en los que las docentes recibirán temas de interés para mejorar su práctica educativa.

Todos estos supuestos son a la vez líneas de acción ya que todas las actividades programadas o por programarse han de girar en torno a lograr lo que se espera; la organización escolar, la motivación docente, el trabajo en equipo, los cursos por recibir, todo es bajo la expectativa de alcanzar los propósitos y los supuestos esperados.

### 3.3 PROPÓSITO:

- Formación y actualización docente especialmente en temas psicológicos que repercuta de manera favorable en los educandos.

Se tomarán en cuenta las inquietudes de las maestras para dar respuesta a sus necesidades e intereses. Se estará en continuo análisis de la realidad, observando a los pequeños para detectar las problemáticas a las que no podemos dar la solución adecuada, después de detectar esta realidad, solicitar las asesorías correspondientes.

Hay que precisar donde están las debilidades en cuestión de formación y actualización, para esto, se tendrán reuniones donde se escuchen las necesidades más apremiantes por parte de las docentes y directora. También se puede hacer por medio de encuestas donde se evalúe la práctica y se delimiten las temáticas más urgentes.

Esto nos ayudará en gran medida a conocer las carencias reales del profesorado. Se propone recoger todo este material, para después seleccionar los temas factibles, a continuación, comenzar a buscar los medios necesarios para poner en marcha la aplicación de las propuestas y lograr así nuestro principal objetivo: Mantenernos en continua formación y actualización.

Otra manera puede ser el investigar sobre los temas elegidos y ser expuestos por las mismas profesoras en las reuniones de Consejo Técnico o buscar otros momentos para que especialistas en los temas nos aporten nuevas ideas. La autoformación individual ha dado buenos resultados en otros colegios, se estudia el tema de interés y después se comparte en el grupo, todas saldríamos favorecidas.

La propuesta es propiciar esta formación, no solo en el plano humano sino también en el laboral, espero lograr, mejores docentes, con un alto nivel educativo, mejores compañeros de trabajo, que sepan intercambiar saberes, fortalecer las relaciones humanas entre las mismas compañeras, trabajar en equipo y lograr avances positivos que se reflejen en la labor docente.

### 3.4 PLAN DE ACCIÓN

#### ACCIONES A SEGUIR

Formación y actualización continúa a las docentes del Colegio del Valle de México sección preescolar.

A) Tomar en cuenta las inquietudes y preocupaciones de las maestras para dar respuesta a sus necesidades é intereses.

B) Reflexionar sobre lo que nos falta reforzar para ser mejores profesoras ayudándonos con las frases que se colocaran en el pizarrón de avisos también confrontándonos con el perfil docente que propone el programa educativo de preescolar 2004 y con el deseado por la institución educativa.

C) Elaboración de encuestas y entrevistas a padres de familia, é incluso a los propios niños y niñas, pueden hacerse también a las maestras (os) de la sección primaria para que nos den sus propias apreciaciones.

D) Instrumentos para recoger información: se recogerán los testimonios, respuestas de las encuestas y entrevistas estas se registraran en una libreta especial para este fin, los temas que sean del interés de las maestras, se tomarán en cuenta.

E) Investigación sobre temas elegidos, darlos a conocer en reuniones o buscar especialistas que nos hablen sobre los ellos.

F) Autoformación individual, para ser compartida en el grupo de educadoras durante las reuniones de consejo técnico que se tienen los últimos viernes de cada mes.

G) Materiales y recursos: se puede hacer uso de las bibliotecas del colegio contamos con una en la sección de preparatoria y otra en el preescolar o de la biblioteca personal de cada profesora que ha manifestado tener en casa.

H) Conferencias y charlas es uno de los medios que solucionaría más rápidamente nuestro problema en cuanto a los temas psicológicos requeridos por las profesoras.

I) El primer responsable, la Directora Técnica del preescolar, que buscaría personas que puedan dar las conferencias y/o talleres. En caso que otras maestras tengan otros apoyos o conozcan a otras personas especializadas, se les puede delegar la responsabilidad a ellas.

J) El trabajo en equipos es otra opción, para que entre nosotras mismas se den los temas, ya que nos serviría de autoformación.

k) Cursos de actualización durante los meses de marzo y abril las distintas editoriales nos proponen cursos, talleres y congresos a los que se podría asistir.

“Sea cual sea el diagnóstico efectuado y el plan de formación establecido, en el momento de llevarlo a cabo son pocos los tipos de acciones que podemos instrumentalizar. Con una denominación u otra, estamos abocados a utilizar la *conferencia* (acción puntual, lo que podríamos considerar un tratamiento de choque para resolver con urgencia un problema específico y en donde suministramos información novedosa), el cursillo (normalmente de duración limitada y con un temario restringido) y el seminario (fórmula más abierta, de mayor duración, con un temario marcado pero que puede ser modificado en función de nuevas necesidades que puedan aparecer) y el grupo de trabajo como concreción de un seminario y de ámbito más específico y restringido.”<sup>46</sup>

El orden a seguir se dará conforme a las necesidades, actividades, propuestas específicas que se diseñen o presenten, lo importante es llevar a cabo el objetivo que se pretende. Sobre la marcha se puede dar otro tipo de acciones que nos pueden favorecer por lo que hay que estar atentas para aprovecharlas.

---

<sup>46</sup> Imbernón Francisco. La formación del profesorado. Ed. Paidós. Barcelona España 1994 pág.88

## PROPUESTA

Formación y actualización docente especialmente en temas psicológicos. Colegio del Valle de México sección preescolar.

Cabe decir que considero que toda actividad formativa que se programe con este objetivo tiene un cierto grado de innovación.

1ª Acción Estratégica: Aprovechar las reuniones de Consejo Técnico para compartir temas de interés grupal que respondan a las necesidades de actualización y formación como parte de la propia autoformación, posteriormente exponer estos temas en colectivo durante las reuniones de Consejo Técnico.

2ª Acción estratégica: Aprovechar todas las oportunidades de formación docente que se nos brinden y que estén a nuestro alcance.

3ª Acción estratégica: Se refiere a la participación en un ciclo de conferencias impartida por la profesora Lic. Norma Torres Chávez en los meses de noviembre y diciembre del curso escolar 2004-2005, dando respuesta concreta a las necesidades requeridas por las docentes.

El plan de acción es la ejecución de la propuesta, está programada para ser realizada en el 6º semestre de la Licenciatura en Educación, ha sido pensada para ser aplicada durante el ciclo escolar 2004-2005. Contando con las fortalezas, debilidades y oportunidades que se tienen hasta este momento o que se presenten como una oportunidad para aprovecharlas.

Esta congruente con el proyecto de formación docente y soluciona en parte lo que las maestras están solicitando. *Suficiente por el momento, pero insuficiente en la realidad, ya que la formación continua nunca termina.*

La responsable directa es la directora técnica del preescolar, ésta buscaría personas que nos puedan dar conferencias y talleres.

En caso que otras maestras tengan o conozcan a personas especializadas, o que nos puedan apoyar, se les delegaría a ellas la responsabilidad, pero siempre en dialogo y supervisión por la directora.

Nos organizaremos de tal manera que nos apoyemos unas a otras para estar presentes en las exposiciones de temas o para suplirnos para no descuidar a los niños, etc. lo importante es tomar en cuenta que se ha de coordinar anticipadamente para que pueda realizar el plan de acción.

Fechas tentativas: cada mes durante una hora en la reunión de Consejo Técnico. Cada ocho días de acuerdo a las posibilidades de la exponente. La forma de evaluar será de acuerdo a los criterios del grupo, lo más probable es que sea a través de cuestionarios y por medio de la observación y la entrevista.

Estoy de acuerdo con la definición que utiliza Harold Koontz y Cyril O'Donnel:

*“planeación es decir en forma anticipada que hacer, cómo hacerlo, cuando hacerlo y quién lo va ha hacer. La planeación llena el vacío que existe entre donde estamos y a dónde queremos llegar. Permite que las cosas posibles ocurran que de otra manera no ocurrirían. Aunque el futuro exacto rara vez puede ser predicho y los factores que están más allá de nuestro control pueden inferir aún con los mejores planes, sin la planeación es un proceso intelectual, la determinación consciente del curso de acción, la base del proceso de decisión, los hechos y las estimaciones convenidas”...*<sup>47</sup>

Si se quiere que una Institución marche bien y cada vez mejor, hay que desearlo en primer lugar; pienso que la creatividad es un elemento indispensable, ya que esto da pie para emprender nuevas iniciativas, ver las posibilidades de realización y la ejecución de las mismas, la continua evaluación también es parte de la organización y sin ella no se puede mejorar, ya que depende de esta el saber qué procede, qué se modifica o cambia.

Podemos tener la confianza en decir:

“La planeación estratégica resulta ser útil como arma metodológica, para guiar las acciones de las instituciones educativas hacia el logro de sus misiones, objetivos y metas, a partir de la evaluación e interacción que se tiene con el medio ambiente.”<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Harik Konntz y Cyril O'donnell, Principles of Management:An Análisis of Managerial Funtions 5ª Ed. (New York: Mc Graw-Hill, 1972), Pág.1. En Planeación Estratégica, Antología Básica, UPN, plan 94 pág, 102

<sup>48</sup> Ib. Pág. 98



### **3.5 VIABILIDAD**

#### *Apoyo de la dirección general*

La directora general del Colegio juntamente con las directoras de cada sección ven como un elemento positivo y de gran beneficio la formación y actualización continua que se les pueda brindar a las profesoras, apoyan de manera incondicional todo lo que se pueda hacer para favorecer esta iniciativa.

#### *Apoyo de la dirección técnica*

La directora de la sección preescolar es quien observó por medio de la investigación-acción tanto a padres de familia, como a las docentes y alumnado por medio del dialogo constructivo, escuchando las inquietudes y deseos de mejora en relación a la educación y de aquí surge el proyecto y apoyo a nivel dirección.

#### *Recursos humanos*

El Colegio del Valle de México, cuenta con dos psicólogas y una pedagoga como parte de su plantilla de personal. Ellas nos podrían apoyar con algunas conferencias en plan amistoso y no tendríamos que costear ningún pago adicional, he ir logrando así nuestro objetivo. También contamos con el apoyo de algunos padres de familia con carreras afines a la educación que nos pueden compartir algunos temas de interés educativo.

#### *Disponibilidad docente*

La mayoría de las profesoras están dispuestas a actualizarse, recibir y participar de cursos. Cuando ellas saben que se les da la oportunidad de asistir a talleres, congresos, etc. que las va ha ayudar a mantener su preparación profesional se muestran gustosas por participar con mayor razón si se les paga los gastos.

### *Recursos materiales*

Tenemos a nuestro alcance la biblioteca del Colegio, también la biblioteca del preescolar de la que se puede disponer de libros, videos y DVD cada vez que sea necesario, además, cada profesora cuenta con una biblioteca personal con libros muy interesantes y actuales las cuales están dispuestas a prestar.

### *Recursos económicos*

Económicamente, el colegio puede costear el 50% de un curso al año de interés para la profesora que demuestre que le servirá para mejorar su intervención docente, siempre y cuando no rebase de \$ 1,200.00 por persona, dándole oportunidad a quien lo solicite aunque no a todas al mismo tiempo sino alternadamente.

El preescolar cuenta con un recurso económico propio, con la venta de lunch todos los lunes y tiendita escolar los días viernes. Las ganancias generadas se utilizan para las necesidades que surgen en preescolar, también se pueden utilizar para sufragar otros gastos como el pasaje y alimentos.

### *Salones disponibles*

Las conferencias y temas que proponemos como una solución posible a nuestro problema, se pueden dar en el salón de usos múltiples o en otro salón que llamamos de audiovisuales, cualquiera de los dos hay que apartarlos previamente. Otro lugar con el que contamos es el recibidor del preescolar, somos pocas maestras, y ahí se puede estar de manera cómoda, también contamos con el salón de TKD, es suficientemente amplio para lo que se pretende usar.

### **3.6 APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Tres acciones estratégicas son las que se aplicaron, la primera fue temas expuestos en las reuniones de Consejo Técnico y mensajes formativos por medio del pizarrón de avisos.

La segunda: aprovechar las oportunidades que se nos brindaban por parte de otras instancias, en nuestro caso fue aprovechar un ciclo de conferencias en el Hospital Médica Sur.

Y una tercera: ciclo de conferencias a cargo de la Lic. Norma Torres Chávez, psicóloga y profesora del Colegio del Valle de México, sección preparatoria.

#### *APLICACIÓN DE LA 1ª ACCIÓN ESTRATÉGICA.*

- En el mes de septiembre, viernes 24, comenzamos con el tema de Disciplina Positiva, las docentes incluyendo las asistentes tenían las fotocopias para su estudio y análisis, de manera que en el Consejo Técnico se compartió lo que se considerara de más utilidad para continuar la formación y actualización docente.
- Los mensajes formativos durante cuatro meses. fueron continuos, por medio del pizarrón de avisos que fue asignado para ello, giraron alrededor de temas de crecimiento humano y cristiano.

#### *SEGUIMIENTO:*

Este tema se abordó tal como se tenía planeado, contando con nuestras posibilidades, dentro de los tiempos y horarios del Consejo Técnico. Últimos viernes de cada mes de 1 a 2:30 p.m.

Los mensajes se colocaban semanalmente en el pizarrón y eran leídos por las docentes. Reflexionados de manera personal y en reunión de consejo. Todos nos hacían pensar sobre la importancia e influencia de nuestra práctica docente; de los sentimientos de los niños, de lo que nuestros alumnos requerían para lograr un buen desarrollo tanto humano como académico y lo que nos tocaba poner de nuestra parte para propiciar un buen ambiente dentro de nuestras aulas.

## *EVALUACION:*

Las docentes no se esperaban que fuera en serio esto de la formación y actualización, ni que fuéramos a evaluar. Esta fue de manera verbal, puntualizando si nos había sido útil estudiar el tema y si estaba respondiendo a las necesidades reales de su práctica docente.

Los mensajes positivos fueron creando buen ambiente de trabajo.

En los meses siguientes se aplicó la segunda estrategia.

## *APLICACIÓN DE LA 2º ACCION ESTRATÉGICA*

En octubre aprovechamos la oportunidad que se nos ofreció de recibir unas conferencias en el Hospital Médica Sur, que está muy cerca del Colegio a diez minutos caminando. La invitación nos fue hecha por parte del voluntariado de dicho hospital. Los temas y las fechas fueron:

- 07 de octubre; Estimulación temprana impartida por: Capt. Martín Arias Ramos. Fisioterapeuta. Y por el Dr. Humberto Brocca Médico cirujano.  
Al cual asistieron dos de las docentes titulares profesora Patricia S. y profesora Alejandra R.
  
- 14 de octubre Taller de expresión Gráfico-plástica. Dirigida por Patricia Peralta Pereira, pedagoga Master en Educación.  
A este taller asistieron la titular del grado 3º de preescolar la Profesora Gabriela y una asistente educativa Miss Emilia.
  
- 21 y 28 de octubre. Relaciones intrafamiliares y diagnóstico de mi familia, comportamiento y manejo de límites ¿Qué? Y... ¿cómo hacerla fácil?  
Dirigida por la Dra. María Luisa Velasco Campos. Doctorado en psicología clínica, Especialista en Terapia Familiar.  
A estas explicaciones de gran interés, asistieron la profesora de Inglés: Miss Gaby E., La Directora técnica: Ma. Gloria Laguna S. y Miss Mireya (asistente educativo).

La invitación se extendió a otros cinco padres de familia más, que era sabido no trabajaban por las mañanas y que podrían asistir.

También se tomaron en cuenta a tres mamás que sus hijos estaban presentando problemas dentro del aula, pues se sabía que esto les iba a ayudar mucho en cuanto a la educación de sus pequeños. Pero no asistieron más que las mencionadas anteriormente.

#### *SEGUIMIENTO:*

Para poder ir a Médica Sur a tres conferencias diferentes a las cuales fuimos invitadas sin ningún costo en turno matutino, tuvimos que organizarnos rotándonos para que los grupos no se quedaran solos. A una conferencia fue la titular con una auxiliar de otro grupo turnándonos para que fuesen las tres titulares y las tres asistentes educativas, también invitamos a la profesora de inglés.

#### *EVALUACIÓN:*

El viernes 29 de octubre y *en la reunión de Consejo Técnico* del mes de noviembre se compartieron los temas de las conferencias anteriores. Todas tenían mucho de que hablar puesto que los temas fueron muy enriquecedores, por lo que se trató de compartir lo más ampliamente posible, para expandir estos nuevos conocimientos a todas las compañeras.

El estado de ánimo de las docentes era muy positivo, se mostraban contentas, entusiasmadas, en el lugar de las conferencias brindaron buena atención, ofrecían un descanso con la oportunidad de tomar café y galletas. Las docentes eran conscientes de que posteriormente los conocimientos adquiridos los tenían que compartir en colectivo, por lo que debían tomar más interés.

Los padres de familia que asistieron estaban muy agradecidos por la invitación, sobre todo porque este tipo de conferencias suelen ser muy costosas y porque estos temas ampliaban su misión educativa. Se comprometieron a compartirlo con otros padres de familia que estuvieran interesados en la conferencia.

### *APLICACIÓN DE LA 3ª ACCION ESTRATÉGICA.*

Para continuar con la solución a nuestro problema para una tercera propuesta acudimos a la psicóloga Lic. Norma Torres Chávez, que pertenece al equipo docente del nivel preparatoria del Colegio del Valle de México, quien después de hablar con ella, estuvo de acuerdo en apoyarnos.

Tenían que ser las fechas y horas que a ella le eran favorables y no nos pidió ningún pago adicional. Por lo que nos tuvimos que adaptarnos a sus horarios ya que había que aprovechar la oportunidad que se nos presentaba.

La Lic. Norma organizó los temas después de recuperar las respuestas de las docentes a través de una encuesta donde ellas expresaban de manera escrita sus necesidades e inquietudes por resolver a nivel psicológico.

Quedando la programación de la siguiente manera:

FECHA	CONFERENCIA	PARTICIPANTES	VIGILANCIA DE LOS ALUMNOS	MATERIAL DIDÁCTICO	RESPONSABLES
4 de Nov. Curso escolar 2004-2005	<u>La autoestima en el pequeño</u>	Profesoras: Patricia, Alejandra, Mireya, Emilia, Gaby B. y Ma. Gloria	Lic. Gabriela Escudero y la Asistente: Araceli	Copias, Apuntes, Anotaciones, experiencias.	Lic. Norma Torres Chávez y Lic. Ma. Gloria Laguna S.
11 de Nov. Curso escolar 2004-2005	<u>Televisión y su influencia en los niños de edad preescolar</u>	Profesoras: Araceli y María Gloria, Gabriela E. Alejandra, Emilia y Mireya.	Lic. Patricia y  Lic. Gabriela Benítez	Copias, Apuntes, Anotaciones, experiencias	Lic. Norma Torres Chávez y Lic. Ma. Gloria Laguna S.
18 de Nov. Curso escolar 2004-2005	<u>Atención y motivación en edad preescolar</u>	Profesoras: Patricia Gabriela B., Emilia, Gabriela E. Araceli y Mireya	Profa. Alejandra y Lic. Ma. Gloria L.	Copias, Apuntes, Anotaciones, experiencias.	Lic. Norma Torres Chávez y Lic. Ma. Gloria Laguna S.
25 de Nov. Curso escolar 2004-2005	<u>Problemas cotidianos dentro de la familia</u>	Profesoras: Patricia, Gabriela B., Emilia, Gabriela E., Mireya, Alejandra.	Asistente Araceli y Lic. Ma. Gloria Laguna S.	Copias, Apuntes, Anotaciones experiencias	Lic. Norma Torres Chávez y Lic. Ma. Gloria Laguna S.
2 de Dic. Curso escolar 2004-2005	<u>La sexualidad en nuestros alumnos.</u>	Profesoras: Patricia, Alejandra, Gabriela E. Gabriela B., Ma. Gloria, y Aracely.	Asistentes Emilia y Mireya	Copias, Apuntes, Anotaciones, experiencias.	Lic. Norma Torres Chávez y Lic. Ma. Gloria Laguna S.

## SEGUIMIENTO

Se dio cumplimiento a la exposición de los temas en hora y fecha propuestos. Excepto la tercera, debido a inconvenientes personales por parte de la exponente.

El seguimiento fue continuo.

- recordar a las docentes para que se programaran de acuerdo al horario propuesto.
- Avisarles de la presencia de la Licenciada, para que dejaran el grupo en manos de la encargada de ese día y acudieran a la sala de reunión.
- Verificar a quien correspondía el cuidado de los alumnos, ya que no se podían quedar solos; suplir en caso necesario.
- Preparar el lugar y materiales requeridos.
- Durante las exposiciones lo importante era recibir é intercambiar información, ideas, dudas, inquietudes y preocupaciones. Las mejoras en las aulas de cara a los alumnos según las profesoras expresaron y de acuerdo ha lo observando, fue paulatina. Mencionamos algunos ejemplos de los avances logrados:
  - ✓ Ser más conscientes de las palabras que hay que usar para hacerse entender por los niños, sin herir o lastimar.
  - ✓ Ubicarse ante la realidad de la influencia televisiva, y echar mano de ella como una herramienta de trabajo.
  - ✓ Diseñar estrategias de motivación, ya que los niños lo estaban requiriendo.
  - ✓ Ser comprensivas con los alumnos que tenían problemas familiares y que a sabiendas notábamos como afecta a los niños.
  - ✓ Tomar las precauciones necesarias con los niños que imitan acciones de desviación sexual, como son las acciones entre homosexuales.



## EVALUACIÓN

Tomo como referencia la Evaluación naturalista, que comprende las entrevistas, la observación, el análisis de documentos y el uso de diarios reflexivos.<sup>49</sup>

La evaluación es permanente en cuanto a la observación, ya que no se trata solo de cumplir con un cronograma de actividades o el concluir con un ciclo de conferencias organizadas por el colegio. Se trata de verificar en la realidad las implicaciones que se han tenido ante las orientaciones recibidas.

En mi registro de observación me he dado cuenta de que las maestras están más seguras de sus acciones, más comprometidas en cuanto a su responsabilidad docente, tienen más elementos que les ayudan a tomar mejores decisiones, variar estrategias, el trato con los niños y con los padres de familia ha sido de mejor calidad.

Esto se puede comprobar en las evaluaciones que los padres de familia responden al finalizar los cursos escolares o en la evaluación intermedia, que se les aplica a ellos también.

Otro aspecto positivo ha sido, el que las docentes han cedido tiempos extras, ante esta motivación por actualizarse y prepararse más, pues saben que es en beneficio personal y que mejora su labor docente.

En la evaluación escrita que contestaron expresan que todas las pláticas recibidas fueron importantes; que siempre se aprenden cosas nuevas, que es necesaria la mejora continua en relación a nuestras prácticas educativas.

Hay temas por ejemplo el de sexualidad que es difícil de manejar y, con las orientaciones recibidas, se tenían más elementos para afrontar las novedades de cada día é interesarse por conocer el entorno familiar de los niños y niñas, surgió el compromiso de informarse un

---

<sup>49</sup> Cf. Bholá, H.S. en: El proceso en una mirada: Herramientas y técnicas de la evaluación naturalista. "Herramientas y Técnicas de la Evaluación Naturalista", en: La evaluación de proyectos, programas y campañas de alfabetización para el desarrollo. Instituto de la UNESCO para la educación. Editado en Santiago de Chile. 1992. pp.186-198. En Antología Básica: La evaluación en el contexto escolar, UPN, plan '94. Pág.164.

poco más sobre la problemática familiar y el entorno en donde se desarrolla el niño-a para comprenderlo mejor y ayudarlo de manera más efectiva.

Las docentes expresan que sí se dieron cambios en ellas, pues les hizo más sensibles en cuanto al trato con los niños, se dieron tiempo de conocer las inquietudes de los pequeños, y desistieron de “uniformarlos” a todos por igual, con el cambio de mentalidad de respetar las características personales de cada uno.

Las profesoras contestaron varias preguntas que se les hicieron, de entre ellas resalto la siguiente: de las pláticas, ¿cuál les pareció más útil y necesaria? se dieron variedad de respuestas, ya que las necesidades en los grupos y de cada niño en particular, son diferentes, a unas les pareció más útil el tema de la sexualidad a otra la autoestima, a una tercera la influencia televisiva, etc.

En el mes de Noviembre se tuvo otra conferencia titulada: Técnicas grupales, a esta asistieron todas las profesoras excepto la profesora de inglés.

Por lo que se puede evaluar como positiva y favorable las conferencias recibidas, los temas y los mensajes transmitidos.

### 3.7 INFORME FINAL DE LA APLICACIÓN

Este trabajo de gestión escolar comenzó juntamente con el ciclo escolar 2004-2005 y todo lo que fuera en función de lograr el objetivo de formación y actualización docente cobró mucha importancia, de ahí que se aprovecharon todas las oportunidades para lograr dicho fin. Así es que en el mes de septiembre en nuestra junta de Consejo Técnico, el primer tema estudiado fue *disciplina positiva*.

En un comienzo la problemática por resolver estaba centrada en la dirección hacia las profesoras estilo jerárquico, no se consideraba el punto de vista de las docentes, tras escuchar las peticiones y necesidades de las maestras, se diseñó el *plan de acción*, con el que se trabajó durante el ciclo escolar y que *abarcó las solicitudes de todas ya que eran ellas las que lo estaban necesitando y requiriendo*.

Al principio como autoridad, me interesaba resolver la falta de valores en los docentes entre otras cosas, pero comprobé en la práctica, *que si apoyaba a las maestras en sus necesidades trabajarían más a gusto y mayormente comprometidas*.

*La organización estratégica me sirvió para tomar en cuenta a la persona en sí misma, con sus necesidades apremiantes, analizar la realidad de la institución y ver las fortalezas del entorno, echar mano de ellas, y en mi caso ayudar de manera profesional a las docentes del preescolar.*

Pasado un tiempo comencé a escuchar y atender a las maestras en sus solicitudes, como por ejemplo: apoyo en el área de psicología, temas propios que les ayudasen a entender a los niños que estaban presentando actitudes difíciles y que no se tenían las herramientas necesarias y suficientes para poderlos ayudar y orientar.

Evaluando las fortalezas del colegio y creando lazos de relación pude contactar con las psicólogas que laboran dando clases en el Colegio una en el nivel de preparatoria y la otra en la sección secundaria y así pedir y recibir apoyo en lo que justamente estaban solicitando las profesoras.

Después de que acordamos con la Lic. Norma, días, horarios y fechas en las que ella podría apoyarnos, surgió el problema de los horarios del preescolar y el no descuidar a los niños, ya que las únicas horas disponibles para la psicóloga, estaba dentro de tiempo de clase.

Esto se resolvió pensando distintas estrategias y la que vimos más conveniente fue el turnarnos por parejas en el cuidado de los niños mientras las otras estaban recibiendo la orientación. Para esto nos anotamos rotándonos de acuerdo al interés y necesidad del tema a tratar en ese día.

Cuando me tocaba a mí directora el cuidado de los niños mandaba a mi compañera a participar de la conferencia, pero al pasar el tiempo asignado, comenzaban las dificultades, ya que la salida de los niños es a la una y, si el horario se extendía, los padres de familia notaban un poco de desorden. Ante esto, llamaba rápidamente a la profesora compañera del cuidado de los niños para que saliera y apoyara en la entrega de los alumnos mientras el resto terminaban de aclarar todas las dudas que surgían por lo interesante del tema.

Estas conferencias se tenían los días jueves de 12 a 1 p.m., y la profesionalidad de la investigación, experiencia de la psicóloga e interés por las profesoras hizo que fueran muy provechosas.

El tema de motivación programada para el 18 de noviembre, se pospuso para después de vacaciones en el mes de enero, en su lugar tuvimos el tema de técnicas grupales, esto creo un poco de desajuste en el orden y seguimiento que se llevaba. Sintiéndolo mucho, este tema quedó pendiente, pues ya no se dio, ya que la persona que lo iba a impartir se le complicó los tiempos y le fue imposible. Esta carencia se subsanó dando ideas las unas a las otras respecto a la motivación de los niños, dentro de los Consejos Técnicos.

Tuvimos que echar mano de las ayudas que nos podían proporcionar otras áreas, por ejemplo: para la última conferencia pedí ayuda a secundaria y estuvieron con los niños organizándoles juegos mientras nosotros estábamos en el curso de actualización. Y salvar así el factor tiempo tan exigido por las maestras y requerido por la psicóloga.

Es importante decir que se dan decisiones y distribución de tareas “sobre la marcha” como se ve claramente en las diversas actividades que se han ido suscitando y aprovechando, que teniendo claro las metas y objetivos es posible hacerlos realidad aunque sea por distintos caminos.

*Las actividades anteriores forman parte del plan de acción y entran dentro del objetivo general que es la continua formación y actualización docente, por lo que supimos aprovechar todas las oportunidades.*

*Se puede decir que la planificación, organización, desarrollo de capacidades administrativas, pronósticos, estrategias, etc. son una gran fuerza que tenemos para emplearla en nuestra actividad docente ó gestiva. No es suficiente con conocerla es necesario llevarla a la práctica.*

Se necesita prepararse para ello, adiestrarnos en las técnicas sugeridas, comprobar resultados, y no cansarnos ni desanimarnos en el proceso, ya que es largo y cansado sobre todo cuando se comienza y se quiere perseverar.

No todos tienen las capacidades suficientemente desarrolladas para ejecutar dichas programaciones, estrategias, etc. mucho menos de evaluarlas.

Pero lo interesante de esto es la satisfacción de los logros obtenidos, de las mejoras alcanzadas, y de comprobar que es posible mantenerse en actitud vigilante para poner en práctica lo requerido en el momento oportuno con una debida planeación.

Hay que contar con lo inesperado y estar preparadas para darles buen cauce. Esto fue lo que se hizo durante el mes de octubre con la oportunidad que se dio de ir a recibir gratuitamente las conferencias impartidas en Médica Sur.

Para poder aprovechar esta oportunidad de formación y actualización que se nos estaba ofreciendo sin ningún costo nos organizamos rotándonos para que los grupos no se quedaran solos. A una

conferencia fue la titular y a otra, su asistente y así en lo sucesivo con los tres grupos.

Pareciera que todo tenía que ser dentro del horario del profesorado y es verdad, quiero recordar en este apartado que el equipo docente con el que comencé a trabajar cuando llegue al Colegio en el ciclo escolar 2001-2002 tenía treinta años de antigüedad y solo había rutina y estancamiento, al ciclo escolar siguiente que se tuvo que despedir a dos profesoras ya que su actitud era negativa en cuanto a una mejora continua incluyendo la actualización y formación, con nuevas maestras las cosas fueron cambiando.

Al tercer ciclo escolar ya se podía hablar de disposición é interés por hacer algo para mejorar el rostro de la educación que se tenía en el preescolar siempre y cuando fuera dentro de sus tiempos laborables.

Quiero destacar aquí, que una de las profesoras que fue contratada para suplir a las de más antigüedad, desde un principio manifestó con su palabras, actitudes y acciones que todo podía ser mejor y hasta la fecha continua como parte del equipo docente con identidad y compromiso institucional trabajando por sacar adelante las buenas propuestas que se emprenden con la finalidad de mejorar y crecer como Colegio y personas profesionales.

En general las titulares y auxiliares de cada grupo fueron abriendo su visión educativa, dándose cuenta que no podemos quedarnos estancadas en cuanto a la formación, que los niños que llegan a nuestras aulas son personas individuales que requieren de atención y que de tras de cada uno de ellos existe una historia personal que traen consigo, que hay que estar preparadas en la medida de nuestras posibilidades para ayudarles mejor, que no es suficiente con transmitir conocimientos que desarrollen solo el área cognitiva sino el interés por desarrollar de manera integral también el área psico-social.

## CONCLUSIONES

El equipo de docentes del Colegio del Valle de México sección preescolar durante el ciclo escolar 2004-2005 recibió formación y actualización docente de acuerdo a las solicitudes hechas por ellas a la Directora Técnica, que a su vez escuchando y atendiendo a estas necesidades propuso una serie de acciones que cubrieran esta necesidad.

Las docentes se vieron favorecidas con las conferencias, mensajes recibidos y temas estudiados, afianzando su formación y adquiriendo confianza por la actualización recibida, que ha servido para su mejor desempeño docente.

Las profesoras aprovecharon los nuevos conocimientos y reforzaron los que ya poseían, con un beneficio personal y enriquecimiento profesional. Logros que el Colegio recupera contando con personal preparado y que puede aprovechar para mejorar su calidad educativa.

Las profesoras comprueban el interés por parte de la Dirección del Colegio en proporcionarles actualización, de acuerdo a lo que ellas solicitan como un apoyo para su mejor desempeño. Ellas se muestran con mayor disponibilidad para ceder tiempos extras ya que se da una mutua correspondencia.

Otro supuesto logrado fue el comprobar que las docentes que trabajan en el Colegio del Valle de México sección preescolar, están integradas, contentas, comprometidas, y decididas a seguir adelante con empeño en la obra de la educación.

Los padres de familia se dan cuenta del personal preparado que tiene en sus manos la responsabilidad en cuanto a la educación de sus hijos, lo demuestran recomendando el Colegio, expresándolo de forma verbal con agradecimientos por el interés que se toma con sus pequeños.

Los demás directivos del Colegio, también están muy satisfechos de comprobar que la matrícula ha subido, que los padres de familia y alumnos están identificados con la institución, esto se puede verificar porque en un 90 % asisten a las reuniones haciendo preguntas en

como pueden apoyar a las maestras en la enseñanza de sus hijos, a su vez comprueban que la inversión que están haciendo por la educación está garantizada, pues se cuenta con un personal a la altura de sus requerimientos.

La directora técnica puede ofertar una mejor calidad, cuando las docentes están en continua formación. Puede garantizar el éxito de cualquier programa cuando se ha formado un buen equipo de trabajo ya no estancado ni en la rutina ni en la falta de entusiasmo, sino con nuevas herramientas que le son útiles para aplicarlas solucionando las dificultades cotidianas que se nos presentan cada día.

Lo difícil ha sido comenzar con este proceso de transformación, una vez avanzando se ha adquirido el compromiso por continuar con la formación y actualización, dándose cuenta que es mejor para todos que implica esfuerzo pero que es necesario mantenerse en esta línea exigente con nosotras mismas procurando nuestro perfeccionamiento en beneficio de los demás, lo que se requiere es constancia, habilidad, disciplina, mantener despierto el interés, convencerse de que es lo mejor y continuar, seguir, seguir siempre.

Este trabajo conlleva una investigación-acción continua que una vez comenzada no cesa en su proceso. Las problemáticas pueden cambiar pero una vez conociendo las estrategias para buscar soluciones estas vuelven a ponerse en práctica o se buscan otras.

Nos convertimos en investigadoras de nuestra propia práctica docente y esto nos permite andar por nuevos caminos, enfrentando nuevos retos, esto lo hacemos invitación para todos de manera que podamos saltar la barrera de lo ordinario.



## BIBLIOGRAFIA

AGENDA escolar, Colegio del Valle de México. Ed., Soluciones creativas, México. 2004-2005, 44 pp

ALVAREZ, García Isaías. Lectura: “*Marco normativo jurídico para la educación en los valores en México.*”. En Antología Básica, Política educativa y marcos normativos, UPN, plan '94.

ANTOLOGÍA Básica: La gestión como quehacer escolar, UPN, plan '94.

ARIAS, Ochoa Marcos Daniel, Lectura: “*El diagnóstico pedagógico*”. En Antología Básica, Contexto y valoración de la práctica docente, UPN, plan '94.

ARIAS, Ochoa Marcos Daniel y otros. Lectura: “*Propuesta de formación del eje metodológico de la licenciatura en educación*”. En Antología Básica, El maestro y su práctica docente, UPN, plan '94.

BRUER, John T. *Escuelas para pensar: una ciencia del aprendizaje en el aula*, Paidós, España, 1995, 319 pp

CARR, Wilfred y Stephen Kemmis, Lectura: Los paradigmas de la Investigación educativa...Teoría Crítica de la enseñanza Barcelona, Martínez Roca. 1988. pp. 76-98. En Antología Básica, Investigación de la práctica docente propia, UPN, plan '94.

DICCIONARIO de las Ciencias de la Educación. ED. Santillana. Nueva Edición 2001.

ELLIOTT, John, Lectura: Las Características fundamentales de la Investigación-Acción. Madrid, Morata, 1991. Pág. 35. En Antología Básica, Investigación de la Práctica Docente Propia, UPN, plan '94

EZPELETA, Justa y Alfredo Furlán. Lectura: “*Momentos de la investigación*”. En Antología Básica, Proyectos de innovación, UPN, plan '94.

GIMENO, Sacristán, J; *Comprender y transformar la enseñanza*, Morata; España, 9ª ed. 2000, 448 pp

GIROUX, Henry A. *Los profesores como intelectuales*, Paidós, España, 1990, 290 pp

HARIK Konntz y Cyril O'donnell, *Principles of Management: An Análisis of Managerial Funtions* 5ª Ed. (New York: Mc Graw-Hill, 1972). Antología Básica, Planeación Estratégica, UPN, plan '94.

HERRERA, Mariano. Lectura: "La gestión escolar en la descentralización educativa: los proyectos de plantel y la autonomía de las escuelas. En Antología Básica, Bases para la planeación escolar. UPN, Plan '94.

IMBERNÓN, Francisco. *La formación del profesorado*. Ed. Paidós. Barcelona España. 1994, 161 pp

LEIS, Raúl. Lectura: "*La relación práctica-teoría-práctica*". En Antología Básica, Investigación de la práctica docente propia, UPN, plan '94.

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN. Última reforma DOF 22-06-2006. 36 pp.

LÓPEZ, de Ceballos Paloma. *Un método para la investigación –acción participativa*. Ed. Popular, 3ª ed. 1998, Madrid.

MADELEINE, Grawitz. *Métodos y técnicas de las Ciencias Sociales*, Tomo II, Editia Mexicana, S.A. 1984, 491 pp

MODELO educativo, Colegio del Valle de México. Ed., *Soluciones creativas*, México. 1º ed. 2005, 40 pp

PASCUAL, Roberto. *La gestión educativa ante la innovación y el cambio*, Narcea, Madrid España, 1988, 244 pp

PASCUAL, Roberto; *El liderazgo transformacional en los centros docentes*, Mensajero, Bilbao España, 1993, 134 pp

PORLÁN, R., R. Martín del Pozo; J. Martín y A. Rivero. *La relación teoría-práctica en la formación permanente del profesorado*. Serie Fundamentos Nº 16. Colección Investigación y enseñanza. Díada Editora S.L. Sevilla-España 1ª ed. 2001. 208 pp

PUMPIN, Cuno y S. García Echevarria. Lectura: *“Implementación de la Estrategia”*. En Antología Básica, Planeación estratégica, UPN, plan '94.

RÍOS, Durán Jesús Eliseo y otros. Lectura: *“Características del proyecto de Gestión Escolar”*. En Antología Básica, Hacia la Innovación, UPN, plan '94.

ROCKWELL, Elsie. *Ser maestro, estudios sobre el trabajo docente*, Ediciones El Caballito, SEP cultura, México, D.F., 1985, 160 pp

ROCKWELL, Hélice. Lectura: *“La escuela, lugar de trabajo docente”*. En Antología Básica, Análisis de la práctica docente propia. UPN, Plan'94.

SAINT-ONGE, Michel; *Yo explico, pero ellos... ¿Aprenden?*, Mensajero, Bilbao España, 1997, 199 pp

SCHMELKES, Silvia. Lectura: *“La calidad requiere liderazgo”*. En Antología Básica, La gestión escolar como quehacer escolar, UPN, plan '94.