SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL
UNIDAD UPN 095 AZCAPOTZALCO

Transición de un modelo tradicional a uno activo: Cómo lograr en el personal docente una actitud de compromiso institucional y de apertura al cambio.

JANET ROLDAN FERRER

MÉXICO, D. F. **2008**

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN 095 AZCAPOTZALCO

Transición de un modelo tradicional a uno activo: Cómo lograr en el personal docente una actitud de compromiso institucional y de apertura al cambio.

Informe de proyecto de innovación de gestión escolar que para obtener el título de LICENCIADA EN EDUCACIÓN
Presenta:

JANET ROLDAN FERRER

MÉXICO, D. F. **2008**

DICTAMEN

AGRADECIMIENTOS

A mi esposo:

Apoyo incondicional en todos mis proyectos. Por su amor, comprensión y generosidad.

A mis hijos:

Por su gran apoyo, amor y paciencia, quienes me impulsan siempre a ser mejor cada día.

A mis maestros:
Quienes me enseñaron cosas valiosísimas, sobre todo con su testimonio de vida.

A mis compañeras:
Con las que me reí mucho y aprendí lo mejor de cada una con su ejemplo de lucha y trabajo.

ÍNDICE

Introducción.

1. DIAGNÓSTICO PEDAGÓGICO……9

1.1 Dimensión contextual……9
1.2 Dimensión de los saberes, supuestos y experiencias previas……12
1.3 Dimensión de la práctica real y concreta……13
1.4 Dimensión teórico pedagógica y multidisciplinaría…… 15

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y ELECCIÓN DEL PROYECTO…20

3. DISEÑO DE LA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN.....26

3.1 Fundamentación teórica……27
3.2 Estrategias……..33
3.3 Cronograma de la alternativa……65

4. PLAN DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO……..67

5. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS……69

6. EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA ALTERNATIVA……70

CONCLUSIONES……79

BIBLIOGRAFÍA……82

ANEXOS……

INTRODUCCIÓN

La problemática significativa sobre la cual decidí hacer un diagnóstico pedagógico y buscar una alternativa de solución es precisamente la falta de compromiso del personal docente con la institución dentro del marco de la innovación educativa, ya que la dificultad consiste en **como acrecentar el compromiso y una actitud de apertura en el personal docente ante la transición de un modelo tradicional a uno activo.**

Considero que es un tema que vale la pena abordar, ya que estoy convencida de que el recurso humano es esencial dentro del marco escolar, estoy convencida de que el maestro es el protagonista de este gran cambio educativo con la modificación de su pensamiento, sus hábitos y actitudes, así como darle la oportunidad al alumno de hacerse cargo de su propio aprendizaje.

Se que todo esto exige un cambio de paradigma educativo que nos lleve, a los maestros, a adquirir conciencia de nuestras posibilidades como mediadores de los procesos de enseñanza aprendizaje.

Por otro lado, todos los cambios que actualmente están ocurriendo en nuestra sociedad, entre los que destacan problemas socioeconómicos, la influencia de la tecnología en muchos aspectos de las relaciones humanas, el papel del conocimiento en el desarrollo de los diferentes países y en concreto en las personas, además de la destrucción ambiental y el crecimiento de la desigualdad entre grupos sociales, exigen que los sistemas educativos se adapten para formar a los futuros hombres y mujeres en esta nueva etapa de la historia, dentro de un mundo competitivo y globalizado.

Es por esto que creo que necesitamos urgentemente renovar nuestra práctica docente, es urgente adquirir nuevos recursos para ofrecer una educación de calidad por lo que el objetivo general será lograr que el personal docente y directivo logremos implementar de forma óptima, un nuevo Proyecto de Innovación Educativa, a través de una actitud de apertura al cambio, así como de un gran compromiso institucional, innovación y renovación en muchos aspectos.

Se diseñó un plan de trabajo con una metodología propia, con la finalidad de favorecer el crecimiento personal profesional y lograr un proceso de enseñanza – aprendizaje basado en estrategias innovadoras y desarrollo de competencias, en donde la nueva metodología ofrezca situaciones didácticas activas, en espacios organizados, siendo el niño protagonista de su propio aprendizaje.

Para lograr el objetivo se están llevando a cabo las siguientes estrategias: cursos presenciales, cursos en línea, jornadas pedagógicas, implementación de escenarios de aprendizaje dentro de las aulas, adquisición de material educativo apropiado y evaluaciones de medición y desempeño, con el fin de conocer e integrar la parte teórica y práctica del nuevo enfoque curricular, donde se encuentran las bases educativas del Proyecto de Innovación, todo esto con la finalidad de renovarnos, de sumarnos al cambio, un cambio que traerá grandes beneficios , no sólo a nuestros niños, también a nosotras mismas como docentes y como seres humanos, crecer, profesionalizarnos y ser mejores personas en todos sentidos para ofrecer lo mejor de nosotras mismas y satisfacer las necesidades educativas de los niños mexicanos de hoy , he aquí el gran reto, el gran compromiso.

El presente trabajo esta estructurado de la siguiente forma:

Iniciamos con un Diagnostico Pedagógico que cuenta con cuatro dimensiones: dimensión contextual; dimensión de los saberes, supuestos y experiencias previas; dimensión de la práctica real y concreta y dimensión teórico pedagógica y multidisciplinaría.

Después de situar la problemática en todos estos aspectos, se realizó el planteamiento del problema, en donde elegí un proyecto de gestión escolar para luego diseñar la alternativa de solución que en este caso es la implementación de un Proyecto de Innovación Educativa, que cuenta básicamente con tres aspectos: Fundamentación teórica, estrategias y cronograma de la alternativa.

Se creó un plan de evaluación y seguimiento y se ha llevado a cabo el análisis e interpretación de resultados en los dos ciclos escolares en los que venimos implantando el Proyecto de Innovación.

Finalmente se evaluó la aplicación de la alternativa y llego a la conclusión de que los resultados son muy positivos, se cumplió el objetivo general en un alto porcentaje y lo puedo comprobar en los resultados que los alumnos están dando, como el desarrollo de competencias y habilidades del pensamiento, resolución de conflictos, son mas creativos, es impresionante las habilidades de lenguaje y comunicación que han desarrollado, son mucho más protagonistas de su propio aprendizaje y también puedo ver un gran cambio en nosotras las docentes, creo que ya estamos logrando ser mediadoras del aprendizaje, estamos logrando ser facilitadotas humanistas comprometidas con nosotras mismas , con los alumnos y con la institución y esto me da una gran satisfacción ya que a través de este proyecto de gestión escolar hemos logrado el cambio que pretendíamos.

1. DIAGNÓSTICO PEDAGÓGICO

Partimos de la necesidad de conocer una realidad y de la capacidad de saber distinguir e identificar alguna situación en particular, lo que implica una labor de síntesis de toda la información recogida, para más tarde clasificarla y saberla interpretar.

Esta investigación se llama diagnóstico pedagógico pues trata de describir, clasificar, predecir y en su caso explicar el comportamiento del sujeto (en este caso el maestro) dentro del marco escolar que incluye un conjunto de actividades de medición y evaluación de un grupo de sujetos dentro de una institución con el fin de dar una orientación.

El diagnóstico pedagógico ha estado siempre vinculado con las actividades derivadas del proceso de enseñanza-aprendizaje y tendrá una función preventiva o correctiva, lo que nos ayudará a dar un tratamiento conveniente según las características. Una vez establecido el diagnóstico sobre las posibilidades y limitaciones del grupo de sujetos, se puede predecir el desarrollo de su futuro y tendrá una función diferente según sus fines y objetivos.

1.1 Dimensión Contextual

La problemática la detecté dentro del Kinder Oakhill, que es la institución en donde trabajo, desarrollando el puesto de directora.

Es un centro de educación preescolar particular que se encuentra en el poniente de la ciudad de México, en le Distrito Federal, en una colonia llamada Vista Hermosa, que pertenece a la Delegación de Cuajimalpa. La comunidad es de un

nivel socio-económico medio-alto, el tipo de vivienda son casas grandes y en su mayoría lujosamente construidas dentro de un fraccionamiento que cuenta con buena seguridad.

Es una zona muy arbolada, con muchos pinos y el clima tiende a ser de caluroso a fresco y luego a frío durante todo el año. Cuenta con todos los servicios públicos alrededor como hospitales, centros comerciales, centros de arte y educativos, bomberos, policía municipal, transporte, recolectores de basura, etc.

Dicho preescolar forma parte de una organización internacional, la cual fue fundada hace más de 60 años y que a nivel República Mexicana cuenta con 86 colegios, así como también cuenta con instituciones educativas en varios países del mundo. Dentro de esta organización existe el ICIF, que es el Centro Internacional de la Formación Integral, el cual nos rige y nos dicta los planes de estudio, así como la metodología y el mapa curricular.

La comunidad educativa cuenta con un nivel socio-cultural alto, esto permite que tanto los niños como los jóvenes y adultos asistan a una serie de actividades de tipo formativo y cultural, así como existe un cierto nivel de educación el cual permite convivir de forma sana. Es una comunidad católica en su mayoría, por lo que se practican y festejan tradiciones religiosas.

El Kinder tiene 6 años de ser independiente, pues antes pertenecía al Instituto Rosedal que es el colegio hermano que se encuentra físicamente junto a éste (primaria y bachillerato), con el cual compartimos actualmente las instalaciones. Contamos con un edificio que consta de planta baja, primer y segundo nivel. Tenemos 12 salones de grupo: un salón de bambolino2 (bambolino: nombre asignado al grado) dos salones de bambolino 3, tres salones de kinder uno, tres

salones de Kinder dos y tres salones de Kinder tres, con una matrícula total de 200 alumnos. Contamos también con una sala de cómputo con 25 computadoras, un salón de psicomotricidad, que también se utiliza para danza y un salón de cantos y juegos, también hay un patio muy grande en donde hacemos la formación y en los recreos pueden correr y jugar, hay un arenero grande cubierto con un toldo para protegerlos del sol, un área de juegos donde pueden trepar, subir y bajar con columpios y resbaladillas, túneles y pasamanos. Hay una cancha pequeña de fútbol con dos porterías. Los salones de los niños de los grados de bambolino 2 y bambolino 3, tienen baño y cambiador dentro del salón y para los grados de 1°,2° y 3° de kinder existe una sección de baños que está dividida, la mitad para niñas y la otra mitad para niños. Contamos con un mobiliario adecuado para los alumnos, en cada salón hay mesas y sillas apropiados para su tamaño, covis (mueble de madera con divisiones para el material de los alumnos) con el fin de que mantengan el material ordenado y en su lugar, muebles con repisas para poner el material con que juegan, percheros para colgar los suéteres, chamarras y las batitas para protegerlos de que se ensucien. Hay frisos que se decoran según la época del año y también un pizarrón multiusos.

El kinder cuenta con un personal directivo capacitado y profesional, la gerente administrativa, quien cuenta con maestría, la asistente de dirección tiene nivel de licenciatura, una servidora, que funjo como directora, estoy actualmente cursando la licenciatura en educación, tanto la coordinadora como su auxiliar tienen nivel de licenciatura, actualmente se encuentran estudiando junto conmigo la licenciatura, la secretaria de coordinación es licenciada en pedagogía y la psicóloga cuenta con

nivel de maestría, somos un equipo que trabajamos bajo un ambiente cordial con dependencia y respeto.

De las catorce maestras que están frente a grupo, diez tienen licenciatura ya sea en pedagogía, en educación o en psicología y de esas diez, tres se encuentran estudiando la maestría actualmente y de las tres restantes, dos se encuentra estudiando la licenciatura en educación junto conmigo, otra está regularizando su bachillerato ya que lo estudió en el extranjero y finalmente otra de ellas no quiso renovarse en ningún aspecto y decidió retirarse, lo que es una pena, pues llevaba trabajando como maestra 18 años.

Contamos con personal de intendencia, quien cuenta con nivel de estudios de primaria y también nos ayuda un policía en la entrada, quien controla el acceso, así como el tráfico a las horas pico y los lugares de estacionamiento. Todos son personas amables y se esfuerzan para dar una buena calidad en el servicio.

1.2 Dimensión de los saberes, supuestos y experiencias previas.

Durante los seis años que llevo trabajando como directora en esta institución, me doy cuenta tanto de las fortalezas como de las debilidades que existen dentro de la misma.

Para mi un factor esencial, si no es que el más importante, siempre será el recurso humano, creo que el personal docente es parte fundamental para el excelente funcionamiento de una escuela.

El problema es cuando ese personal docente no está comprometido con los objetivos y las metas a alcanzar de la institución dentro de un plan de innovación y por lo que he podido observar, no solamente es la misma institución

la afectada, en primer término se ven afectados los alumnos, a la vez sus padres y obviamente el propio personal, que lejos de crecer, se empobrece y reduce su práctica docente a un conformismo.

Si hablamos en términos globales, también la comunidad educativa se ve empobrecida, ya que los objetivos educativos no se logran plenamente.

He observado tanto a las niñas como a los niños, el docente les puede proporcionar o la mejor de las experiencias o por el contrario, les puede dañar con mucha facilidad. He visto como las maestras, al no estar bien capacitadas y comprometidas con la institución y sus objetivos, no cumplen y no logran dar los resultados esperados.

En resumen, la falta de compromiso y responsabilidad, la falta de renovación e innovación, la falta de investigación y crítica de la propia práctica docente, la falta de empatía con la filosofía y la mística propia, tiene repercusiones serias a nivel global.

1.3 Dimensión de la práctica real y concreta.

La problemática la detecto en el Kinder donde trabajo y considero que es un caso que pasa de lo particular a lo universal, se da en muchas instituciones a nivel mundial.

Dicho preescolar se encuentra en la zona poniente de la ciudad de México en la colonia Vista Hermosa, por el momento pertenece al sector número 48, estamos en proceso de incorporación dentro del acuerdo 332.

Contamos con 200 alumnos, es mixto y los alumnos van desde un año de edad, hasta seis años. Tenemos salones grandes, de 60 metros cuadrados y cuentan con mesas y sillas apropiadas para los alumnos, así como con covis para que

mantengan el material en orden. Hay un pizarrón, el escritorio de la maestra, un closet grande para guardar material, percheros y un friso que se decora, según la época del año.

El problema surge cuando veo la falta de compromiso en el personal docente y los resultados de aprendizaje en los alumnos no son los esperados, los padres de familia no están satisfechos, ya que los objetivos educativos no se alcanzan y en algunos casos va de por medio la autoestima y seguridad emocional de los niños.

Creo que esto se debe a varios aspectos y el primero es la desvalorización de la propia práctica docente que conlleva a una falta de formación y profesionalización, el no tener una actitud de investigación-acción, de innovación y renovación.

Otro aspecto es caer en lo rutinario, lo que desemboca en una pobre calidad educativa. He observado otros factores como la falta de vocación; cuando no hay empatía con el currículum ni con la filosofía de la institución; cuando la institución no brinda una atención personal, no reconoce logros, no hay un buen ambiente laboral y una buena remuneración.

Llevé a cabo algunas encuestas hechas a maestras del propio preescolar y de otros en donde mayormente se reflejan los defectos de la institución y en pocos casos reconocen las propias deficiencias.

Hemos puesto atención a las cosas que en un momento dado ven como debilidades de parte de la institución y también un plan de capacitación y motivación para impulsarlas, un plan donde se retome la propia práctica docente. El nuevo Proyecto de Innovación Educativa, que se llevará a cabo próximamente en todos los preescolares que se encuentran dentro de la organización (ICIF) a nivel nacional, será la pauta que nos ayudará a lograr dar el cambio tan necesario.

1.4 Dimensión teórico pedagógica y multidisciplinaria.

Quiero iniciar situándonos dentro de un contexto histórico social en donde inmersos en una cultura de producción y consumismo, reina el materialismo y el hedonismo.

María Guadalupe Ramos Crespo (2002), nos habla precisamente que en pleno siglo XXI existe la desvalorización de lo valorativo, el “tener” por encima del “ser”, a costa de lo que sea. Esto ha generado en el ser humano un sentimiento de vivir en una sociedad fracasada, materialista, sin brújula firme, no sabemos dar valor a las cosas en su justa medida. El docente se encuentra inmerso en este mundo en el que todo es relativo y a él le toca señalar ese rumbo perdido que ha hecho que seamos seres inestables y vulnerables, sin valores definidos y con actitudes pasivas ante los problemas reales.

Es el docente la verdadera esperanza de recuperación para esta sociedad y para que esto suceda, él es el primero que debe rescatarse a sí mismo, debe formarse para enfrentar a la realidad y transformar su medio, ya que educará más por lo que sea, que por lo que enseñe. Muchas veces, en vez de convertirse en protagonista de la evolución transformadora, se deja llevar por la comodidad de estos tiempos, sutilmente el hedonismo y materialismo lo debilitan y no actúa con fuerza y decisión.

Dentro del sistema educativo donde trabajo, no se logra desarrollar el rol de facilitador humanista, sino el de reproductor de lo ya hecho, se dedican a rellenar libros y a “cumplir” sin dar lo mejor de sí, carente de compromiso profundo en la

propia práctica docente. Creo que los valores son indispensables, no sólo conocerlos si no más bien vivirlos, ya que nadie da lo que no tiene.

“Cada uno de nosotros, que nos hemos dedicado a ser profesores o docentes en su más conocido sentido, siempre hemos estado en un mundo que se vuelve monótono, y que más de una vez puede ser considerado poco creativo” Arrupe (2003).

Cuando una maestra lleva mucho tiempo trabajando en una escuela, el día a día se puede volver muy rutinario, lo que genera falta de creatividad y esto a su vez una práctica docente aburrida tanto para el maestro como para los alumnos. Este malestar provoca falta de tolerancia en varios aspectos, en donde a veces, “ya ni las sonrisas se asoman en los rostros”.

Siguiendo muy de cerca la idea de Olga Elena Arrupe, un docente con oficio va sembrando semillas de felicidad que al ser cosechadas dan fruto, logra ser facilitador de un verdadero conocimiento, busca compartir ideas y saberes, es un artista, es un artesano que lleva de la mano a sus alumnos, vive día a día su labor y siempre está contento con lo que hace, tener oficio es el mayor valor del maestro, pero todas estas actitudes están muy lejos de poderse vivir dentro de la rutina y la intolerancia.

De la misma forma nos hace ver varios aspectos necesarios para lograr un compromiso real de parte del docente: su interés en prepararse constantemente, el comprometerse con el proyecto educativo, el respeto por el encuadre de trabajo, poner en marcha estrategias innovadoras y por parte de la institución, el compromiso será: brindarle orientación, se le retroalimente, se le proporcione

material de calidad, se logre el trabajo en equipo, se le motive y se le forme constantemente.

González (1999), nos señala que cada día la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces, no sólo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también y fundamentalmente de lograr un desempeño profesional ético, responsable. Un profesional es competente no sólo porque posee conocimientos y habilidades que le permiten resolver los problemas eficientemente sino también porque manifiesta una motivación profesional y esto se manifiesta en la calidad de su actuación, ya que se desenvuelve dentro de un marco de flexibilidad, reflexión personalizada, iniciativa, perseverancia y autonomía.

Si el personal docente no es competente y no está motivado, difícilmente tendrá un buen desarrollo, lo que dificultará su compromiso consigo mismo y con la institución. (Roberto Correa Chehin) , nos comenta acertadamente: “ La falta de autonomía en el proceso de trabajo, hace que el profesional en este caso la educadora, tienda a desempeñarse más como burócrata, que como alguien que realiza su labor con independencia”.

De acuerdo con lo anterior se puede ver como el docente se encuentra frente a varios procesos de frustración, no ejerce dominio sobre las actividades que reclama su función y acaban resignándose a una rutina que necesariamente los empobrece en su mundo interno. ”Las metas humanísticas y utópicas de la educación son remplazadas por una rutina de sobre vivencia que los agota como profesionales y como personas (Díaz Barriga, Ángel).

Cuando el personal docente no cuenta con la debida inducción al entrar a la institución y no hay una formación permanente, es difícil lograr su entusiasmo y que se comprometa. Considero que es muy importante que conozca a fondo la identidad, la misión y la visión de la institución, de otra forma caminará en otro sentido, ya que si no comprende “el qué” relacionado con los contenidos, el “para qué”, relacionado con el conocimiento significativo, grabado en la experiencia y con el “cómo”, relacionado con el modelo a seguir, trabajará sin rumbo seguro a conseguir los objetivos trazados por la institución.

Otro factor importantísimo es la parte humana, cuando no se sienten apreciados, tomados en cuenta, cuando no los retroalimentas y les reconoces sus logros, se desmotivan y pierde fuerza su compromiso. Otra parte importante serán los beneficios e incentivos económicos como un buen sueldo, buenas prestaciones y bonos por desempeño, esto puede llegar a ser muy desmotivante si no cumple con sus expectativas por lo que su compromiso decae y empiezan a buscar otras opciones de trabajo.

Todos estos factores influyen de forma directa en el compromiso real y profundo del personal docente y no le permiten crecer.

Relacionando esta problemática con los propósitos educativos, vemos claramente que será indispensable tener la capacidad de planificación para que el trabajo docente sea eficaz, ya que la educadora debe reflexionar sobre lo que considera importante que los niños aprendan y debe ser flexible ya que siempre pueden surgir situaciones de todo tipo dentro del trabajo con los niños.

Según el Programa de Educación Preescolar 2004 (PEP, 2004), nos define en su página 41:”La planificación es un conjunto de supuestos fundamentados que la

educadora considera pertinentes y viables para que los niños avancen en el aprendizaje de acuerdo con los propósitos planeados.”

Otro aspecto importante será que la educadora deberá generar un ambiente estable dentro del aula, “En un ambiente que proporcione al mismo tiempo seguridad y estímulo, y en el cual los alumnos puedan adquirir las actitudes y las percepciones sobre sí mismos y sobre el sentido del trabajo escolar que se encuentra en la base de todo aprendizaje valioso” (PEP, 2004. pag.40).

Cuando este propósito se comparte entre los niños y niñas, el grupo se puede llegar a convertir en una real comunidad de aprendizaje.

Que importante será ayudar tanto a los niños como a las niñas a adquirir confianza en sí mismos, que logren el trabajo individual y colectivo, que importante es que aprendan a valorar sus resultados, su desempeño, que reconozcan la justicia, la coherencia y el respeto por parte de la educadora. Que sientan el reconocimiento a su esfuerzo y todo esto genere un ambiente dispuesto a explorar, a optar por saber tomar decisiones y a saber pedir ayuda y ofrecerla.

Claro está que para que el personal docente logre todos estos propósitos educativos se requiere del desarrollo de competencias y también de un gran compromiso dentro de un gran cambio.

2. Planteamiento del problema y elección del proyecto.

Quisiera poner como antecedente que al inicio del ciclo escolar 2006-2007 empezamos a implementar un nuevo Proyecto de Innovación Educativa para preescolar por iniciativa del ICIF, quien es el organismo que nos rige dentro de nuestra institución a nivel nacional, lo cual, como directora de uno de sus preescolares, me ha hecho muy feliz y me ha inyectado nuevas esperanzas ya que era sumamente necesario un cambio, una innovación en nuestro sistema educativo y ahora explicaré porqué.

Quiero hacer la observación que anteriormente veníamos trabajando, ya por muchos años, con un sistema totalmente tradicional, conductual y directivo, con planes de estudio y avances programáticos muy establecidos, en donde el punto de partida siempre eran los contenidos. La mayoría de las maestras y coordinadoras no se cuestionaban su práctica docente ya que vivían inmersas en una actitud pasiva, convertidas en reproductoras del programa, con un avance semanal ya establecido, sin innovar, sin crear, incluso, en muchos casos, sintiéndose coartadas en su libertad para enseñar.

El nuevo Proyecto de Innovación, está basado actualmente en varias metodologías y teorías, se podría decir que en este momento se considera un sistema ecléctico, en donde se busca que el niño sea el protagonista de su propio aprendizaje, un aprendizaje mucho más activo, mucho más significativo, mucho más integrado, basado en el desarrollo de competencias y el juego considerado como eje transversal en todas las actividades.

Con este nuevo sistema, el aula estará dividida en áreas de trabajo o escenarios, que son espacios organizados para que los niños y niñas puedan desarrollar diferentes dominios y habilidades. Se busca que el niño integre conocimientos significativos, de manera que lo que aprenda dentro del aula, lo pueda aplicar en diferentes contextos.

De igual forma se busca que las maestras desarrollen nuevas competencias y de ser directivas y tradicionalistas en su forma de enseñar, se transformen en facilitadoras humanistas, en mediadoras del conocimiento y he aquí otro gran reto.

Lo que he venido observando es que, precisamente, el mayor obstáculo se encuentra en este cambio interno a la innovación en el personal docente, es precisamente ésta actitud de apertura la que está costando, el cambio a nuevas metodologías de trabajo, el tomar mucho más en cuenta al niño, sus intereses, sus conocimientos previos y necesidades particulares.

Una de las causas más notable que genera esta resistencia al cambio, afirmo que es, el que vienen trabajando hace muchos años con una concepción bancaria de la educación y por ello tienden a pensar y actuar como protagonistas, en donde sólo se trata de depositar conocimientos en los alumnos, no estaban tomando en cuenta sus intereses o conocimientos previos, simplemente era cumplir con un programa ”enseñando y enseñando”, sin detenerse a ver cuáles eran sus necesidades particulares y grupales, sin detenerse a promover mucho más los intercambios entre ellas mismas con sus alumnos y entre ellos mismos para generar una mayor comunicación y aprendizaje.

Freire,(1969) nos dice que: “La educación bancaria está aún muy presente en la educación infantil latinoamericana. Hallamos salas con algo que sería propio de una universidad: los banquitos en orden, el profesor delante y todos los niños pendientes de una orden y haciendo lo mismo. Un aprendizaje vertical, homogéneo, masificado, donde no hay lugar a la intervención de los niños, a la búsqueda de sentido, a saber qué les gustará o les interesará hacer a los niños, donde todo se hace por parejo y con el único objetivo de cómo controlarlos mejor”.

Era característico en nuestro preescolar que la maestra estuviera al frente del salón y los niños sentados frente a ella, no había muchos materiales a su alcance ni ningún rincón atractivo y la maestra trabaja desde un escritorio, lo que en la educación infantil no debe suceder jamás. Ahora, el gran reto es estar con los niños en los escenarios de trabajo, mezclados con ellos, interactuando, provocando los intercambios, mirándolos siempre a su misma altura, con un currículo activo, no pasivo, con un currículo que se vaya ajustando a las necesidades de cada uno.

Todo esto exige un nuevo perfil a desarrollar en las maestras, les exige un cambio de rol, un desarrollo de nuevas competencias, una diferente forma de planear sus estrategias didácticas, con mucho más libertad y creatividad, una diferente forma de actuar y de enseñar, ahora tendrán que convertirse en directoras de orquesta, dirigiendo todas las áreas de trabajo y a la vez interactuando con todos sus alumnos de una forma mucho más activa, mucho más creativa y divertida, para lograr que integren conocimientos significativos.

Llega el momento de cuestionarse cómo es nuestra práctica docente, qué cosas se pueden conservar y qué cosas se tienen que renovar para lograr una actitud de

apertura al cambio, adaptándose y logrando dar resultados dentro de este nuevo Proyecto de Innovación.

Por todo lo anterior, **el problema consiste en, ¿Cómo acrecentar el compromiso y una actitud de apertura del personal docente ante la transición de un modelo tradicional a uno activo?**

Elección del Proyecto.

Haciendo un análisis de los diferentes tipos de proyectos, considero que el proyecto apropiado para el problema planteado es el proyecto de gestión escolar. Lo creo así, porque, como lo señala (García Malo, 2003),” La gestión escolar es la forma en que vamos a cristalizar las ideas de mejora en nuestro quehacer en nuestra casa la escuela, ya sea en equipo o en colectivo, por lo que la gestión nos conduce inevitablemente a la obtención de un proyecto escolar y su respectivo plan operativo, sea táctico, o estratégico, por lo que las experiencias más cercanas a la gestión están a nuestro alcance, se presenta la oportunidad de establecer criterios y experiencias que pueden facilitar el trabajo en nuestros centros escolares y mejorar las relaciones de los actores educativos, y todo esto con el fin de elevar al calidad de la educación” . De esta forma podemos pasar de la problematización a la construcción de una alternativa de cambio que ofrezca respuestas a la problemática planteada , ésta alternativa exige ser desarrollada para ir logrando aciertos, e ir superando los errores, ya que surge dentro de la práctica docente y es para dar respuesta a la misma.

Según Marcos Daniel Árias, (1985),”Es pedagógico también porque ofrece un tratamiento educativo y no sólo instruccional a los problemas que enfatizan la dimensión pedagógica de la docencia; es decir, en los problemas que centran su

atención en: los sujetos de la educación, los procesos docentes, su contexto histórico-social, así como la prospectiva de la práctica docente".

La gestión escolar tendrá que llevarse de manera conjunta en el Kinder, dentro de un marco de comunicación, motivación y entusiasmo, para mejorar la calidad en el proceso de enseñanza – aprendizaje, de manera que todo el personal logremos hacer un análisis, dialoguemos para proponer la alternativa de solución y nos comprometamos a llevarla a cabo dentro de nuestra comunidad educativa, la cual incluye a niños, niñas, personal docente, psicóloga, profesor de educación física y música, auxiliares, personal de mantenimiento, conserje, personal administrativo, coordinadoras, equipo directivo, autoridades Institucionales, padres de familia y comunidad en general, ya que todos y cada uno constituyen elementos valiosos e indispensables dentro de este proceso de enseñanza – aprendizaje.

Será muy importante tomar en cuenta los factores que influyen de forma directa en las maestras, su historia personal, sus valores, su ideología, su nivel profesional, ya que esto imprimirá un sello muy personal en su desarrollo como persona y como docente, así como el que logren conocer e integrar tanto la ideología propia de la institución, como el nuevo Proyecto de Innovación.

Igualmente será muy importante la organización interna del Kinder y el desempeño de todo el personal en conjunto, ya que esto puede crear sinergias y lograr una mayor eficacia y eficiencia en el proceso educativo, marcando la diferencia en el trabajo escolar de un plantel a otro, generando ventajas competitivas y calidad en el servicio, dentro de los colegios de la zona para lograr la captación de nuevo alumnado, así como la retención del mismo.

De acuerdo con Fernández (2006), “La gestión escolar tiene que ver fundamentalmente con la transformación del orden institucional (medio ambiente) y de las prácticas institucionales”, por lo que también se tendrá que hacer un análisis al respecto, ya que es vital para el Kinder la manera en la que se lleva a cabo esta gestión escolar, pues de ella emanan muchas de las cosas que se ponen en práctica y la forma de llevarlas a cabo y es una redefinición crítica de las funciones, estructuras y procesos escolares que le otorgan un contexto viable a la intervención directa de las maestras.

Este proyecto se construye mediante una investigación teórico-práctica y se aplica corto plazo para llegar a innovaciones de tipo cualitativas, más que cuantitativas, todo esto con el objetivo de modificar y superar lo diagnosticado para lograr transformar la propia práctica docente, con el fin de ofrecer una experiencia educativa de calidad a nuestros alumnos y a nuestra comunidad educativa.

Esto Proyecto de Gestión Escolar está dirigido a las docentes cuyo propósito será innovar dentro de su práctica docente y para aquellos que están interesados en mejorar sus estrategias de intervención en el aula, esperando que nos pueda servir para conseguir que nuestros alumnos integren los conocimientos de una manera significativa a través de la innovación, la creatividad, la resolución de conflictos, la adaptación a los cambios y la autorregulación, para que el día de mañana sean adultos que se puedan integrar a una sociedad de forma óptima y logren ser productivos y felices.

3. Diseño de la Alternativa de Solución.

Implementación del Proyecto de Innovación Educativa para Docentes en el Nivel Preescolar.

Objetivo General: **Acrecentar en el personal docente el compromiso institucional y la apertura al cambio ante la transición de un modelo tradicional a uno activo.**

Estrategia General.

Que el personal docente y directivo logre implementar de forma óptima, el nuevo Proyecto de Innovación Educativa, a través de una actitud de apertura al cambio, así como de un gran compromiso, innovación y renovación en su práctica docente. Todo esto con la finalidad de favorecer su crecimiento personal profesional y lograr un proceso de enseñanza – aprendizaje basado en estrategias innovadoras y desarrollo de competencias, en donde la nueva metodología ofrezca situaciones didácticas activas, en espacios organizados, siendo el niño protagonista de su propio aprendizaje. Para lograr el objetivo se están llevando a cabo las siguientes estrategias: cursos presenciales, cursos en línea, jornadas pedagógicas, escenarios de aprendizaje dentro de las aulas, adquisición de material educativo apropiado y evaluaciones de medición y desempeño, con el fin de conocer e integrar la parte teórica y práctica del nuevo enfoque curricular, donde se encuentran las bases educativas del Proyecto de Innovación.

3.1 Fundamentación Teórica

El ICIF, que es nuestro Centro Internacional de la Formación Integral, quien lanza este nuevo proyecto, es un grupo de expertos en educación con presencia en México y otros países, que se dedican constantemente a la revisión de nuestros planes curriculares y han dedicado largos años a la investigación, ya que como líderes dentro de la educación, abren nuevos horizontes, con una visión al futuro, proponiendo innovaciones de probada validez científica y altamente eficaces.

“Los cambios que ocurren en la sociedad, entre los que destacan la globalización cultural y económica, la influencia de la tecnología, el papel del conocimiento en el desarrollo de las personas y de las naciones, además del deterioro ambiental y el crecimiento de la desigualdad entre países y grupos sociales, exigen que los sistemas educativos se adapten para formar a los hombres y mujeres en esta nueva etapa de la historia”. (Fernández, 2006).

¿Qué significa innovar? , podríamos decir simplemente que es hacer lo que hacemos actualmente de una mejor manera.

“Existe una definición bastante aceptable y aceptada que define la innovación como una serie de intervenciones, decisiones y procesos, con cierto grado de intencionalidad y sistematización, que tratan de modificar actitudes, ideas, culturas, contenidos, modelos y prácticas pedagógicas. Y, a su vez, de introducir, en una línea renovadora, nuevos proyectos y programas, materiales curriculares, estrategias de enseñanza y aprendizaje, modelos didácticos y otras formas de organizar y gestionar el currículum, el centro y la dinámica del aula.”(Carbonell,2002).

Aquí vemos la importancia que tiene, que el personal docente, se cuestione y renueve su práctica docente, que esté abierto a conocer nuevas formas de trabajo, “Con la renovación curricular se busca también fortalecer el papel de las maestras en el proceso educativo; ello implica establecer una apertura metodológica “(PEP, 2004.)

Después de entrar en el proceso de comprender lo que significa innovar y renovar la práctica docente, será importante que las maestras vayan comprendiendo esta apertura al cambio, apertura a una nueva metodología y vayan modificando su pensamiento para lograr integrar una nueva forma de ver la educación, como nos comenta Tébar, en cuanto a la renovación del profesorado, “Las respuestas concretas a la diversidad de problemas educativos en las aulas, la motivación de los alumnos, el éxito educativo, la educación en valores, etc., esta interminable lista pone en evidencia que la Educación hoy es una tarea compleja, que exige, ante todo una reflexión sobre los principios, los sistemas de creencias en los que construimos todo Proyecto Educativo y toda labor terapéutica. Las respuestas pedagógicas son innumerables, pero el sentido práctico y la coherencia en unos conceptos coherentes y actuales, apoyados en las más eficaces tendencias y en nuestra propia experiencia, nos invitan a mirar al paradigma mediador como una de las respuestas más ricas para la motivación y profesionalización del Educador, hoy” (Tébar, 2003).

A la familia y a la escuela se le asigna la tarea esencial de construir la mente de los educandos, de construir al ser humano, como base de todas las demás construcciones trascendentes que queramos emprender en nuestra sociedad.

No será fácil recorrer el camino hacia la mediación, se tendrá que trabajar en dejar de ser tan tradicionales, directivas y conductuales para pasar a ser facilitadoras y mediadoras, para logar que el alumno se haga cargo de su propio aprendizaje siendo él, el protagonista.

Pero todo ello exige un cambio de paradigma educativo que lleva al maestro a adquirir conciencia de sus posibilidades como mediador de los procesos de enseñanza aprendizaje. **“El maestro es el protagonista excepcional de este cambio educativo,** que implica adoptar puntos de vista distintos: Un concepto dinámico de la inteligencia, un nuevo estilo de aprendizaje basado en el análisis de los procesos y no en los resultados, una visión más dinámica de la evaluación del potencial de aprendizaje y una confianza en los propios recursos para conseguir del educando mayores niveles de eficiencia”. (Tébar, 2003).

A través de las estrategias especificas, las docentes lograrán aprender sobre diversos temas y aspectos innovadores para poderse centrar en los intereses de sus alumnos y sus procesos cognitivos, afectivos y psicomotrices, así como buscar en los niños y niñas una mayor motivación hacia el aprendizaje continuo y hacia el desarrollo permanente de sus competencias, como un reto y una aventura para toda la vida.

Por todo lo anterior es que consideramos que “La acción de la educadora es un factor clave para que los niños alcancen los propósitos fundamentales; es ella quien establece el ambiente, plantea las situaciones didácticas y busca motivos diversos para despertar el interés de los alumnos e involucrarlos en actividades que les permitan avanzar en el desarrollo de sus competencias” (PEP, 2004).

Para lograr esto , las maestras tendrán que observar detalladamente a cada uno de sus alumnos, anotar anécdotas, para primero, conocerlos personalmente, conocer sus necesidades y así poder ajustar el programa de una forma personalizada y segundo, tendrán que recurrir al juego como eje transversal en sus actividades, ya que como modo de expresión, da curso libre a la imaginación y proporciona oportunidades para ensayar conductas, liberan energías y disfrutan mucho jugando así como ofrece posibilidades de satisfacer sus necesidades, con esto se ocupan espacios diversos y se puede variar mucho las actividades.

”El cambio y la innovación son experiencias personales que adquieren un significado particular en la práctica, ya que ésta debe atender tanto los intereses colectivos como los individuales” (Carbonell, 2002).

Esto nos habla del gran compromiso que debemos tener las docentes dentro de este cambio, ya que si lo logramos hacerlo nuestro, si logramos que sea una experiencia personal, estoy segura de que tendremos magníficos resultados tanto a nivel personal como en el perfil de los alumnos, ya que lo que se pretende es que tanto los niños como las niñas se descubran como personas, desarrollen un sentido positivo de sí mismos, sean capaces de asumir funciones distintas y trabajar, tanto en grupo grande, como en grupos pequeños o equipos, descubran que pueden aportar a los demás, que comprendan y hagan suyos los conceptos, dominen herramientas básicas de tecnología, desarrollen la capacidad de resolver conflictos , de adaptarse a cambios, logren desarrollar el pensamiento científico así como la sensibilidad, la imaginación y la creatividad.

También será muy importante desarrollar habilidades de coordinación, control y movimiento en actividades de juego libre, organizado y ejercicio físico.

Desarrollar todos estos aspectos en nuestros alumnos es el “para qué” de este nuevo Proyecto de Innovación. Parte de este cambio será una nueva organización dentro de los salones, una nueva redistribución y remodelación del mobiliario dentro de las aulas para lograr tener espacios organizados o escenarios de trabajo ya que, en ellos podremos propiciar el desarrollo global del alumno, facilitar la formación de su inteligencia, posibilitar aprendizajes significativos, facilitar la comunicación del pequeño grupo y entre pares, potenciar el lenguaje oral y escrito, propiciar el movimiento, utilizar equilibradamente sus posibilidades motrices, que adquieran hábitos, normas de comportamiento, que logren la auto-regulación y el control de sus emociones.

Se trata de que en estos espacios organizados, los niños realicen pequeñas investigaciones, desarrollen sus proyectos, manipulen objetos, se relacionen con sus compañeros, con sus educadoras y satisfagan sus necesidades.

“En el establecimiento de este ambiente en el aula es importante considerar los siguientes elementos: Un clima afectivo requiere que las niñas y los niños perciban que su maestra es paciente, tolerante, que los escucha, los apoya, los anima y los estimula, que pueden contar con ella para estar seguros y resolver los conflictos que enfrentan.”(PEP, 2004).

En lo personal creo que este punto es indispensable, ya que la parte afectiva y emocional es de suma importancia para que un ser humano se desarrolle de forma óptima, que se sienta querido y feliz, que sienta la seguridad que puede resolver las cosas por sí mismo, que pueda lograr sus pequeños retos y vaya creciendo y desarrollándose positivamente.

En estos espacios organizados será muy importante contar con material apropiado para el desarrollo de sus competencias a través de diferentes actividades, juego simbólico, actividades artísticas, etc. El como se organizan los espacios, la ubicación y disposición de los materiales, son elementos importantes del modo en que se organiza la vida en el aula.

“El hecho de que estén al alcance de los niños y organizados, que ellos los utilicen en distintos momentos, aprendan a cuidarlos, asuman que se trata de recursos colectivos, y que hay algunas reglas para su uso (cuidado, establecer turnos para poder ocuparlos), también contribuye a la creación de un ambiente favorable al aprendizaje.”(Fernández, 2006).

Con todo esto pretendemos lograr participar dentro del gran cambio, en el nuevo paradigma de la educación, así como en la renovación e innovación tanto de la práctica docente como del sistema educativo, con el fin de formar seres humanos felices y competentes que el día de mañana, como adultos se puedan insertar a una sociedad con grandes retos.

3.2 Estrategias.

Estrategia 1.

Fecha: 3-7, 07,2006 y 2-6, 07,2007.
Días: lunes, martes, miércoles, jueves y viernes.
Horario: 8:00am – 2:00pm.
Participantes: Personal docente y directivo.
Observador: Janet Roldán Ferrer.

Nombre: Cursos Presenciales.

"Son seminarios que tienen una duración, con carácter general, entre 8 y 30 horas lectivas; sus contenidos se centran en diferentes aspectos que afectan a la gestión de la entidad sin ánimo de lucro, en base a las demandas formativas, diseña su programa, adaptándolo así a las necesidades que van surgiendo de acuerdo a la evolución del proyecto"(Fundación Luis Vives,1984).

Propósito: Las maestras podrán aprender nuevos contenidos significativos relacionados con el nuevo Proyecto de Innovación y su implementación, ya que hablando de los docentes, no habrá una reforma sin que el profesorado modifique su pensamiento, sus hábitos y sus actitudes.

Recursos: salón, material didáctico y tecnológico necesario, papelería, expositor, docentes.

Desarrollo: Se llevarán a cabo dentro del período de vacaciones de verano, durante una semana intensiva. El expositor tratará temas abordando varios contenidos pedagógicos, que nos ayudarán a ir preparándonos en aspectos muy concretos. Se llevarán a cabo con una dinámica interactiva, con mesas de trabajo, haciendo participar de una forma vivencial a las docentes, con la finalidad que no

se quede todo en teoría, sino que cuenten con aprendizajes concretos que puedan aplicar en las aulas.

Observaciones: Ciclo escolar 2006-2007:

participantes	¿Asistieron al100% y puntualmente al curso?		¿Fue de utilidad, logrando aprender nuevos contenidos significativos relacionados con el Proyecto de Innovación?		¿Lograron aplicar lo aprendido dentro del aula con sus alumnos a lo largo del ciclo escolar?	
	Si	No	Si	No	Mas	Menos
Rocío/ coord.	1		1		1	
Martha/ coor.	1		1		1	
Luz María/ G1	1		1			1
Verónica/ G2	1		1			1
Érika/ G2	1		1		1	1
Alejandra/ G2	1		1		1	
Marisol/ G3	1		1		1	
Adriana/ G3	1		1		1	
Diana/ G3	1		1		1	
Mónica/G4	1		1		1	
Marissa/ G4	1		1			1
Silvia/ G4	1		1		1	
Mariana/ G5	1		1		1	
Cristina/ G5	1		1		1	
Patricia/ G5		1		1		1
Ana Eloisa/G5	1		1		1	
Flor/ G5		1		1		1
Janet/ direct.	1		1			1
	16	2	16	2	12	7

Observaciones: Ciclo escolar 2007-2008:

participantes	¿Asistieron al100% y puntualmente al curso?		¿Fue de utilidad, logrando aprender nuevos contenidos significativos relacionados con el Proyecto de Innovación?		¿Lograron aplicar lo aprendido dentro del aula con sus alumnos a lo largo del ciclo escolar?	
	Si	No	Si	No	Mas	Menos
Rocío/ coord.	1		1		1	
Martha/ coord.	1		1		1	
Luz María/ B2	1		1			1
Verónica/ B3	1		1			1
Érika/ B3	1		1			1
Alejandra/ K1	1		1		1	
Edith/ K1	1		1		1	
Adriana/ K1	1		1		1	
Diana/ K2	1		1		1	
Marisol/ K2	1		1		1	
Marías/ K2	1		1		1	
Silvia/ K3	1		1		1	
Mariana/ K3	1		1		1	
Mónica/ K3	1		1		1	
Patricia/ K3		1		1		1
Janet/directora	1		1		1	
	15	1	15	1	13	4

Anotaciones:

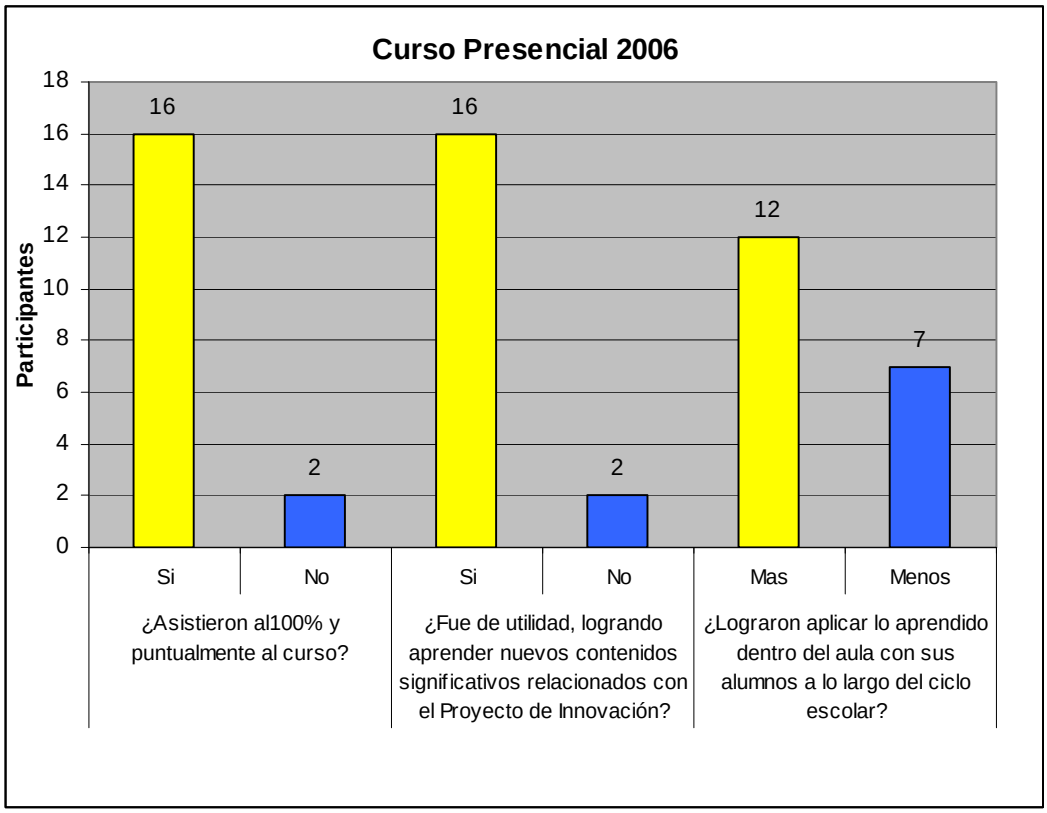
Los nombres de los grados han ido cambiando, según la SEP nos lo ha ido pidiendo y también ha habido algunos cambios de maestras. A nivel general, los cursos presenciales fueron de mucha utilidad para todas, porque aunque una servidora y las coordinadoras no estemos frente a grupo hay que contar con los conocimientos para poder apoyar y aportar ideas a las maestras, así como exigirles su aplicación. En el caso de la maestra Luz María, logró aplicar el nuevo proyecto de una forma diferente debido a que sus alumnos son muy pequeños,

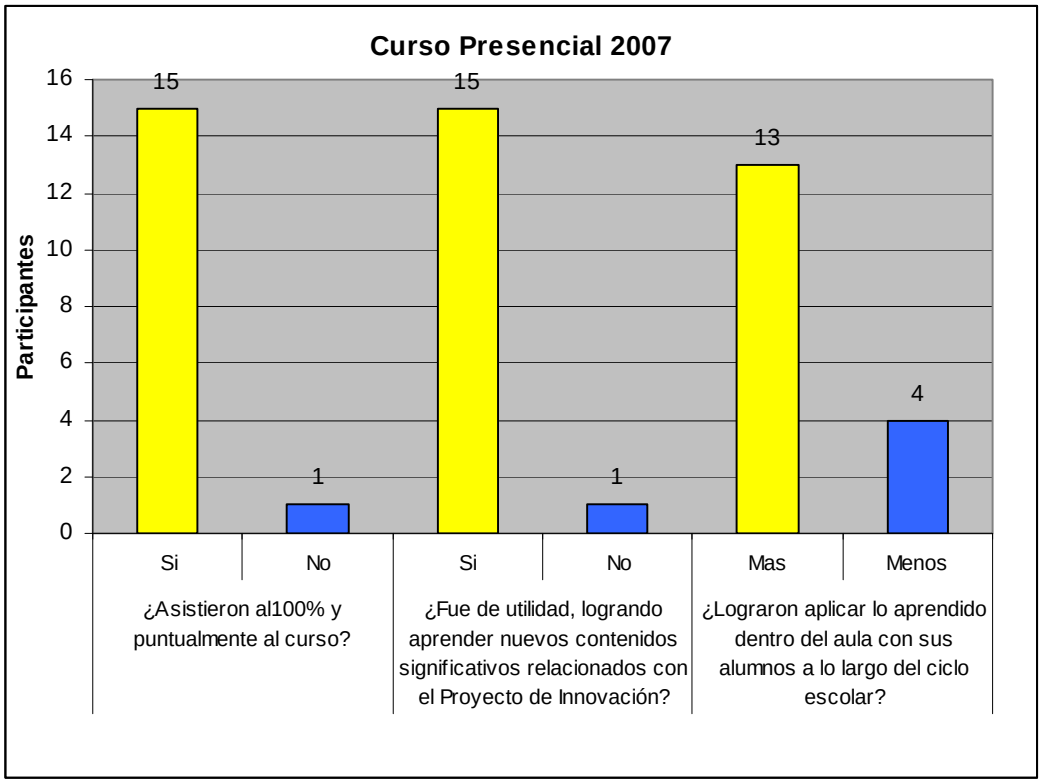
van de 1 a 2 años, lo que dificulta el trabajo por áreas, aunque tuvo algunos logros a finales del segundo semestre. Lo mismo sucede con las maestras Érika y Vero, pues sus niños van de 2 a 3 años, por lo que se les sugirió el trabajo con centros de interés y más adelante por escenarios.

A Miss Marissa le costó más adaptarse al nuevo sistema, hubo cierta resistencia al inicio, quería seguir trabajando como antes, haciendo la misma actividad al mismo tiempo, pero luego lo fue logrando poco a poco con ayuda y con disposición, para el segundo ciclo escolar ya lo aplicó mucho mejor. Miss Verónica necesitó mucho apoyo durante todo el ciclo escolar para poder ir aterrizando a la práctica toda la teoría aprendida en el curso presencial y poder tener logros. A partir del segundo ciclo escolar lo ha logrado mucho mejor.

Tanto la maestra Flor como la maestra Patricia entraron a trabajar en enero del 2007, por lo que no tuvieron la oportunidad de tomar el primer curso presencial en el verano y aunque se les dio una inducción les costó más trabajo adaptarse al nuevo sistema y ponerlo en práctica. En el caso particular de la maestra Patricia, no tomó el curso presencial del verano del 2007 porque se tuvo que ir de viaje con su familia, por lo que con ella hay que tener un especial seguimiento para velar que se ponga al corriente y aplique lo aprendido dentro del aula. Hubo alguna rotación de maestras y en ciclo 2007-2008, entró la maestra Edith quien ha logrado ponerse al corriente y dar muy buenos resultados.

Evaluaciones:


Curso Presencial 2006
Participantes
18
16
14
12
10
8
6
4
2
0
16
2
16
2
12
7
Si
No
Si
No
Mas
Menos
¿Asistieron al100% y puntualmente al curso?
¿Fue de utilidad, logrando aprender nuevos contenidos significativos relacionados con el Proyecto de Innovación?
¿Lograron aplicar lo aprendido dentro del aula con sus alumnos a lo largo del ciclo escolar?


Curso Presencial 2007
Participantes
16
14
12
10
8
6
4
2
0
15
1
15
1
13
4
Si
No
Si
No
Mas
Menos
¿Asistieron al100% y puntualmente al curso?
¿Fue de utilidad, logrando aprender nuevos contenidos significativos relacionados con el Proyecto de Innovación?
¿Lograron aplicar lo aprendido dentro del aula con sus alumnos a lo largo del ciclo escolar?

Conclusiones:

Creo que los cursos presenciales fueron una buena estrategia ya que se logró el propósito para el que fueron diseñados aproximadamente en un 90% y se nota una mejoría a partir del segundo ciclo escolar

Tanto el personal docente como directivo adquirimos conocimientos y estrategias que en un primer aspecto nos abrieron una nueva visión hacia la innovación educativa, para luego poderlos poner en práctica dentro del aula. Considero que los resultados obtenidos ayudaron considerablemente a mejorar la intervención docente y a aumentar nuestras posibilidades creativas. La disposición y apertura fueron actitudes muy importantes que tuvieron las docentes pues esto les permitió integrar esos conocimientos y así contribuir al logro del objetivo. Estoy convencida que será muy importante que este tipo de cursos se imparta anualmente para renovarnos constantemente.

Estrategias 2.

Fecha: 1-15,07 y 1-15, 08, 2006.
1-15,07 y 1-15, 08, 2007.
Días: lunes, martes, miércoles, jueves y viernes, Sábado y domingo.
Horario: 24 horas.
Participantes: Personal docente y directivo.
Observador: Janet Roldán Ferrer.

Nombre: Cursos en línea.

“Los Cursos en Línea se realizan por medio de una computadora conectada a Internet, donde se trata de explotar al máximo los servicios y recursos que ofrece la red de Internet; como páginas Web, Correo Electrónico, Transferencia de

Archivos, IRC (Chat), Grupos de Discusión (Foros) entre otros." (Superintendencia del Subsidio Familiar, 2006).

Propósito: las maestras se podrán renovar curricularmente al estudiar y conocer los nuevos manuales: el "Focus" y el "Prácticum", con el fin de que empiecen a familiarizarse con la nueva metodología, donde se encuentran las bases educativas, así como con diferentes temas relacionados con la innovación. "El Focus brinda a las educadoras oportunidades amplias para que en la planeación de sus experiencias de aprendizaje aterricen acertadamente los fundamentos de este enfoque educativo".El Prácticum o guía curricular del grado escolar, es un apoyo necesario para la educadora, a quien le propone un marco curricular que define el cómo y el cuándo de las experiencias de aprendizaje que organiza para sus alumnos y servirá para guiar la planeación de las experiencias educativas" (Fernández,2006).

Recursos: Computadora con acceso a Internet, acreditación, diplomas.

Desarrollo: Se llevarán a cabo en el período de vacaciones de verano, en dos diferentes fechas para escoger, ya sea la primera quincena del mes de julio o la primera quincena del mes de agosto y tendrán una duración de dos semanas en línea, irán estudiando y contestando sus evaluaciones y se les reportará una calificación, después presencialmente se les entregará su diploma, ya que tienen valor curricular. En estos cursos, también podrán aprender acerca de la misión, la visión, los principios educativos generales, los fundamentos psicopedagógicos y la organización curricular, propia de la institución.

Observaciones: Ciclo escolar 2006-2007.

Participantes	Terminaron el curso al 100% y puntualmente		Se renovaron curricularmente, a través de los nuevos manuales		Fue de utilidad, logrando aprender nuevos contenidos significativos relacionados con el nuevo Proyecto de Innovación.		Lograron aplicar lo aprendido dentro del aula con sus alumnos a lo largo del ciclo escolar	
	Si	No	Si	No	Si	No	Mas	Menos
Rocío/ coord.	1		1		1		1	
Martha/ coor.	1		1		1		1	
Luz María/ G1	1		1		1		1	
Verónica/ G2		1		1		1		1
Érika/ G2	1		1		1		1	
Alejandra/ G2	1		1		1		1	
Marisol/ G3	1		1		1		1	
Adriana/ G3		1		1		1		1
Diana/ G3	1		1		1		1	
Mónica/G4	1		1		1		1	
Marissa/ G4	1		1		1			1
Silvia/ G4	1		1		1		1	
Mariana/ G5	1		1		1		1	
Cristina/ G5	1		1		1		1	
Ana Eloisa/G5	1		1		1		1	
	13	2	13	2	13	2	12	3

Observaciones: Ciclo escolar 2007-2008.

Participantes	Terminaron el curso al 100% y puntualmente		Se renovaron curricularmente, a través de los nuevos manuales		Fue de utilidad, logrando aprender nuevos contenidos significativos relacionados con el nuevo Proyecto de Innovación.		Lograron aplicar lo aprendido dentro del aula con sus alumnos a lo largo del ciclo escolar	
	Si	No	Si	No	Si	No	Mas	Menos
Verónica/ B3	1		1		1		1	
Adriana/KI	1		1		1		1	
Patricia/ K3		1		1	1			1
	2	1	2	1	3		2	1

Anotaciones:

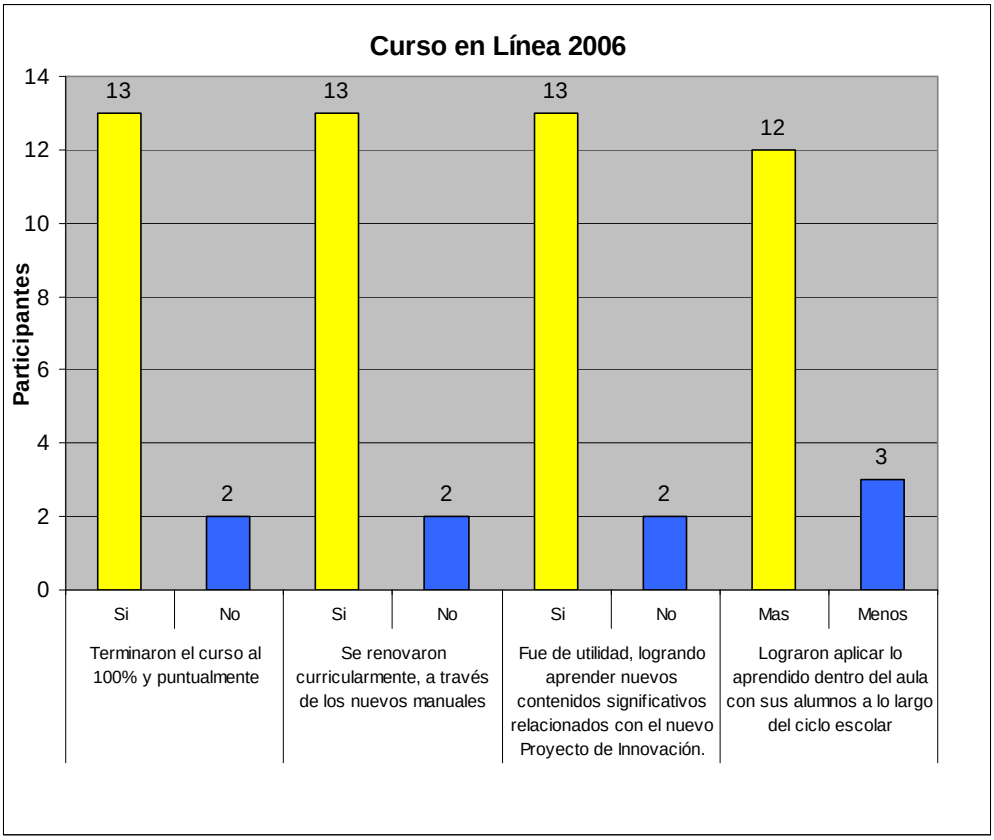
En el caso tanto de la maestra Verónica como la maestra Adriana, no tomaron el curso en línea en las fechas establecidas por falta de organización y por lo mismo les costó más trabajo aplicar los nuevos programas dentro del aula con sus alumnos.

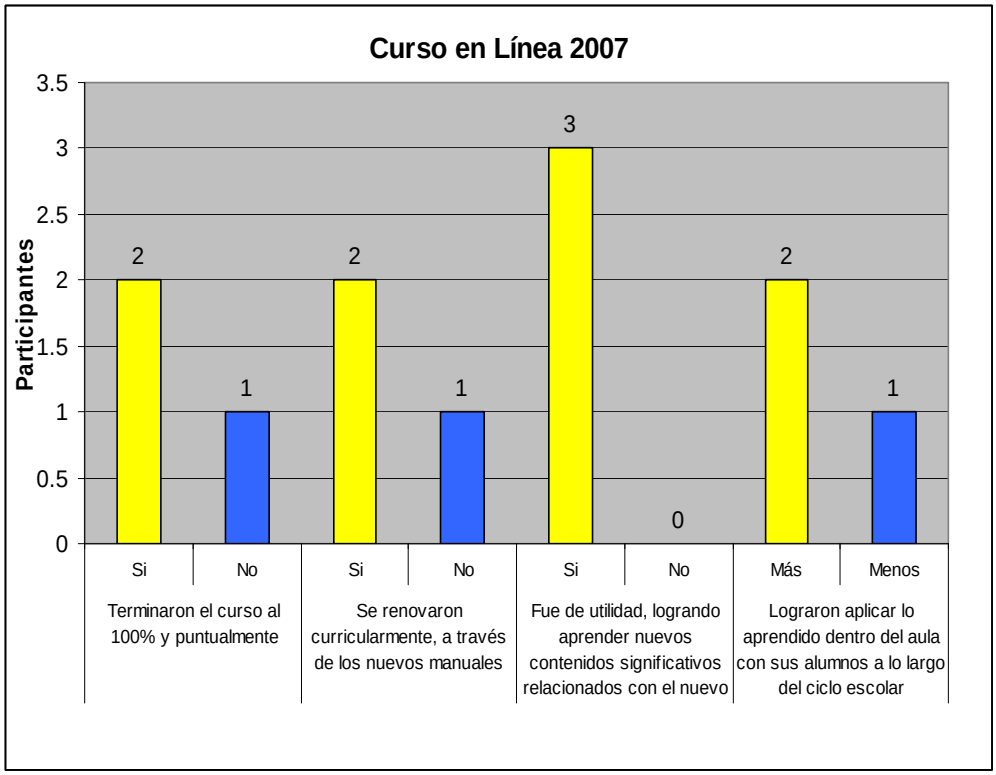
Las coordinadoras han tenido que trabajar más de cerca con ellas. Ahora que si tomaron el curso este ciclo 2007 se nota que han ido mejorando considerablemente.

La maestra Patricia no lo tomó por segunda vez por motivos de viaje, por lo que se le imprimió una copia y lo ha ido estudiado a lo largo del ciclo escolar y por lo mismo su aplicación no es la óptima.

A Miss Marissa le costó mucho trabajo adaptarse al nuevo sistema, aplicar los nuevos contenidos y trabajar por competencias, pero con apoyo de las coordinadoras ha ido mejorando, también su actitud de apertura al cambio le ha servido. Al personal directivo le ofrecen otros cursos en línea que están más dirigidos a nuestra área.

Evaluación:


Curso en Línea 2006
Participantes
14
12
10
8
6
4
2
0
13
2
13
2
13
2
12
3
Si
No
Si
No
Si
No
Mas
Menos
Terminaron el curso al 100% y puntualmente
Se renovaron curricularmente, a través de los nuevos manuales
Fue de utilidad, logrando aprender nuevos contenidos significativos relacionados con el nuevo Proyecto de Innovación.
Lograron aplicar lo aprendido dentro del aula con sus alumnos a lo largo del ciclo escolar


Curso en Línea 2007
Participantes
3.5
3
2.5
2
1.5
1
0.5
0
2
1
2
1
3
0
2
1
Si
No
Si
No
Si
No
Más
Menos
Terminaron el curso al 100% y puntualmente
Se renovaron curricularmente, a través de los nuevos manuales
Fue de utilidad, logrando aprender nuevos contenidos significativos relacionados con el nuevo
Lograron aplicar lo aprendido dentro del aula con sus alumnos a lo largo del ciclo escolar

Conclusiones:

Me parece que los cursos en línea fueron una buena estrategia ya que se logró el propósito para el que fueron diseñados en un 90% aproximadamente.

Tanto el personal docente como directivo adquirimos nuevos conocimientos y estrategias a través de los nuevos manuales y programas para luego poderlos poner en práctica dentro del aula con los alumnos. Considero que logramos entrar a nuevos conocimientos y empezar a ver una nueva estructura de trabajo así como aprender a desarrollar competencias en los niños y niñas.

La disposición y apertura fueron actitudes muy importantes que tuvieron las docentes, así como la disposición para poderse meter a internet en las fechas indicadas y esto les permitió integrar esos conocimientos y así contribuir al logro del objetivo.

Estrategia 3.

Fecha: últimos viernes de cada mes durante el El ciclo escolar.
Días: viernes
Horario: 12:30pm - 4:00pm.
Participantes: Personal Docente y Directivo.
Observador: Janet Roldán Ferrer.

Nombre: Jornadas Pedagógicas.

“Son un espacio donde se facilita el intercambio y difusión de experiencias, en torno a debates sobre los temas que han ido surgiendo a lo largo del curso y donde surgen compromisos, se buscan recursos, se animan iniciativas que

conformarán la dinámica a seguir, y en el que mensualmente se van recordando y animando dichos proyectos” (Jornadas en Panticosa,1984).

Propósito: Ir desarrollando competencias a nivel personal, a lo largo del ciclo escolar, de una forma sistemática para que a su vez faciliten en sus alumnos el desarrollo de competencias y habilidades básicas de razonamiento, buenos hábitos, valores y virtudes humanas.

Recursos: salón, materiales tecnológicos y didácticos necesarios, papelería y expositor.

Desarrollo: Se llevarán a cabo durante todo el ciclo escolar, mensualmente, los últimos viernes de mes, con una duración de 3 a 4 horas. A través de diversos temas, según las necesidades que se vayan detectando, lo largo del ciclo, a nivel personal, relación niño – adulto, disciplina, control de grupo, observación, evaluación, etc.

El expositor interactúa con las docentes, muchas veces las pone en el papel de alumnos para que vayan observando estrategias de enseñanza – aprendizaje y cómo relacionarse óptimamente con ellos.

Observaciones 2006 -2007:

Participantes	Alcanzaron el desarrollo de competencias a nivel personal y en sus alumnos así como habilidades básicas del pensamiento.		Se llevaron a cabo los acuerdos quincenales con las coordinadoras para revisar logros y obstáculos		Se llevaron a cabo las visitas a salones y observaciones semanales para ver su desempeño y la aplicación de lo aprendido.	
	Mas	Menos	Mas	Menos	Mas	Menos
Rocío/coord.	1			1		1
Martha/coord.	1			1		1
Luz ma/ G1	1		1		1	
Érika/ G2	1		1		1	
Alejandra/G2	1		1		1	
Verónica/ G2		1	1		1	
Adriana/ G3	1		1		1	
Diana/G3	1		1		1	
Marisol/G3	1		1		1	
Marissa/G4		1	1		1	
Silvia/G4	1		1		1	
Mariana/G5	1		1		1	
Cristina/G5	1			1	1	
Mónica/G5	1		1		1	
Paty/G5		1	1		1	
Flor/G5		1	1		1	
Janet/directora	1		1			1

Observaciones 2007 – 2008:

Participantes	Alcanzaron el desarrollo de competencias a nivel personal y en sus alumnos, así como habilidades básicas del pensamiento.		Se llevaron a cabo los acuerdos quincenales con las coordinadoras para revisar logros y obstáculos		Se llevaron a cabo las observaciones semanales para ver su desempeño y la aplicación de lo aprendido.	
	Mas	Menos	Mas	Menos	Mas	Menos
Rocío/coord.	1		1			1
Martha/coord.	1		1			1
Luz ma/ B 2	1		1		1	
Érika/ B 3	1		1		1	
Verónica/ B 3	1		1		1	
Alejandra/ K 1	1		1		1	
Adriana/ K 1	1		1		1	
Diana/ K 1	1		1		1	
Marisol/ K 2	1		1		1	
Marissa/K 2	1		1		1	
Edith/ K2	1		1		1	
Mariana/K 3	1		1		1	
Silvia/K3	1		1		1	
Mónica/ K 3	1		1		1	
Paty/K 3	1		1		1	
Janet/directora	1		1			1

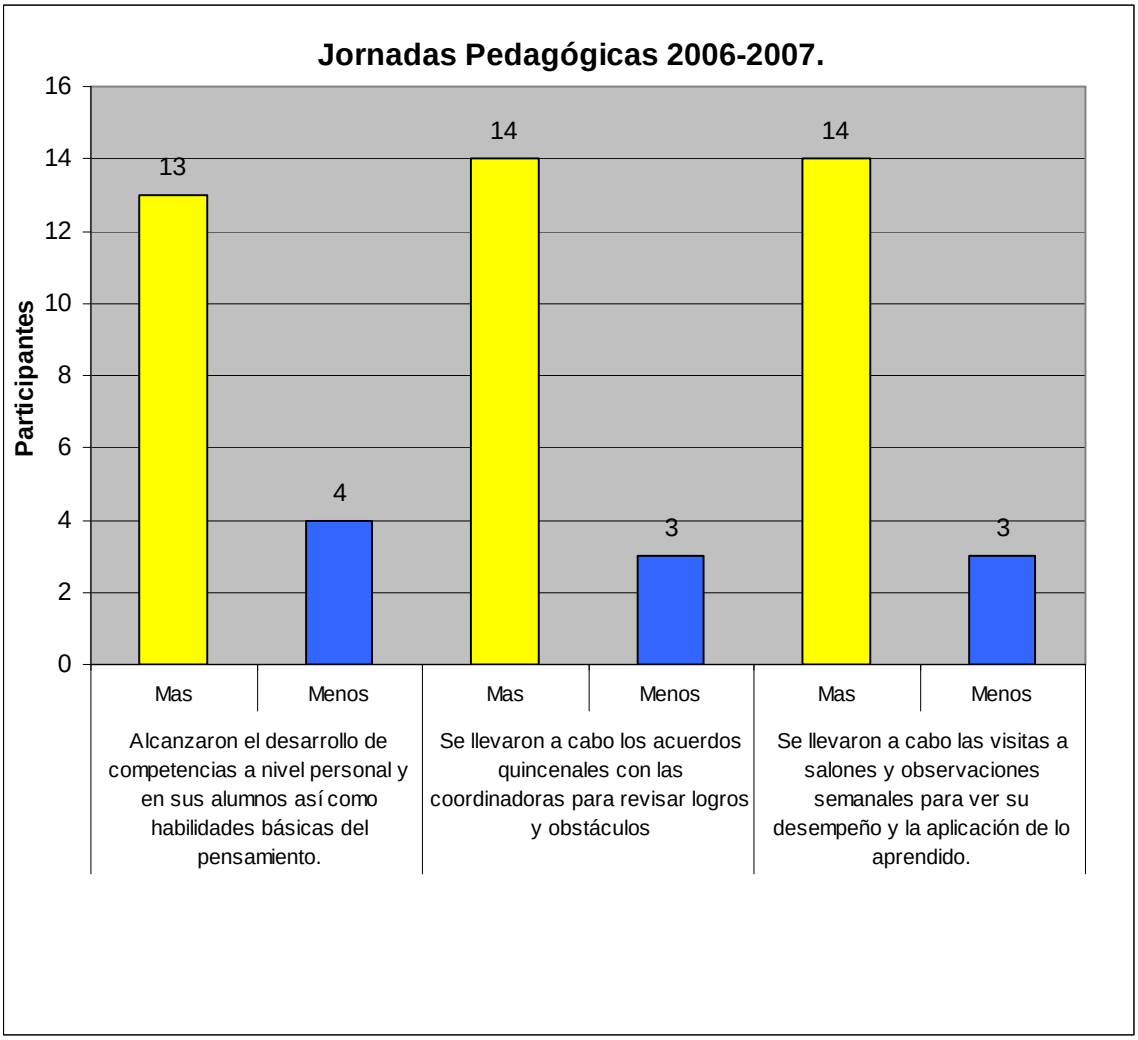
Anotaciones:

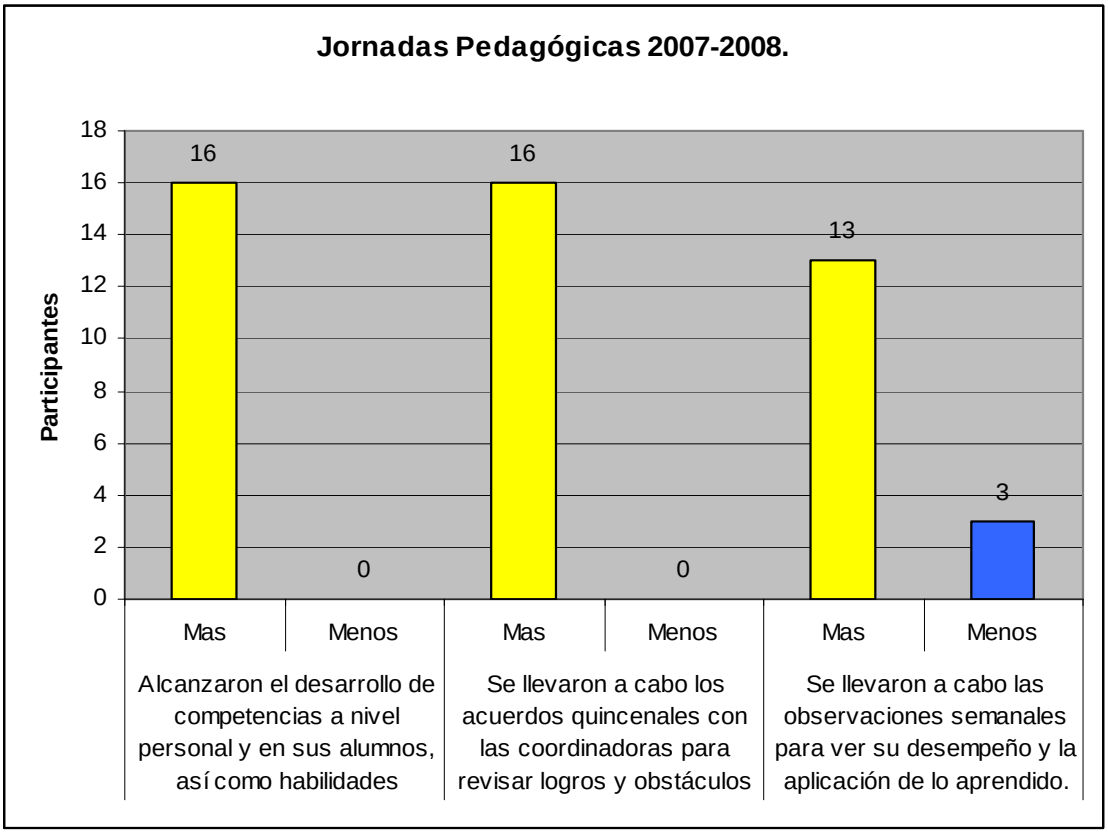
Tanto a la maestra Verónica como a la maestra Marissa, les costó más trabajo desarrollar competencia a nivel personal y en sus alumnos, las coordinadoras les brindaron mayor apoyo. En el caso de la maestra Flor y la maestra Patricia, no lograron tomar todas las jornadas pues entraron a trabajar al kinder a mitad del ciclo escolar por lo que no lograron desarrollar las competencias suficientes.

En el caso de las coordinadoras, la falta de organización, muchas veces no les permite llevar a cabo los acuerdos quincenales puntualmente y hacer todas las visitas a salones, este último ciclo escolar han mejorado. La maestra Cristina no lograba asistir puntualmente a sus acuerdos.

En mi caso particular es difícil hacer todas las visitas a los salones por la carga de trabajo en dirección. Con los acuerdos semanales con las coordinadoras, me entero de cómo se van desarrollando las docentes en sus salones pero tengo que trabajar más en este aspecto.

Evaluación:


Jornadas Pedagógicas 2006-2007.
Participantes
16
14
12
10
8
6
4
2
0
13
4
14
3
14
3
Mas
Menos
Mas
Menos
Mas
Menos
Alcanzaron el desarrollo de competencias a nivel personal y en sus alumnos así como habilidades básicas del pensamiento.
Se llevaron a cabo los acuerdos quincenales con las coordinadoras para revisar logros y obstáculos
Se llevaron a cabo las visitas a salones y observaciones semanales para ver su desempeño y la aplicación de lo aprendido.



Conclusiones:

Considero que las Jornadas Pedagógicas fueron una buena estrategia ya que se logró el propósito para el que fueron diseñadas en un 89%.

Tanto el personal docente como directivo adquirimos nuevas habilidades y estrategias para luego poderlas poner en práctica dentro del aula con los alumnos.

Creo que logramos adquirir nuevos conocimientos y empezar a desarrollar competencias en lo personal y en los niños y niñas. Hay que mejorar en las visitas semanales a los salones. La disposición y apertura fueron actitudes muy importantes que tuvieron las docentes pues esto les permitió integrar esos conocimientos y así contribuir al logro del objetivo.

Estrategia 4.

Fecha: durante todo el ciclo escolar
Días: lunes, martes, miércoles, jueves y viernes.
Horario: 8:00am – 2:00pm
Participantes: Personal Docente, Directivo y Administrativo.
Observador: Janet Roldán Ferrer

Nombre: Escenarios de Aprendizaje.

En cuanto a la organización de nuevos espacios, las aulas han de tener una ambientación cálida en general, consiguiendo mezclar elementos del hogar con los de la escuela y deberán ser: "espacios organizados, que ambientan y motivan un determinado concepto o ámbito, es una motivación extrínseca, útil para estimular la tarea, situar la enseñanza, conseguir objetivos, contenidos, etc."(Fernández, 2006).

Propósito: Crear y reorganizar constantemente, durante el ciclo escolar, los espacios y mobiliario dentro de las aulas para desarrollar las nuevas áreas de trabajo como son: escenario de reunión y descanso; escenario de construcción y pensamiento matemático; escenario de lenguaje; escenario de juego simbólico y escenario de naturaleza viva. Se busca que través de cada escenario de aprendizaje se logren objetivos a corto y largo plazo en función del tipo de juegos o actividades que se realicen.

Recursos: Organización espacial, planos, mobiliario apropiado, frisos, material decorativo e interactivo, plantas, mascotas etc.

Desarrollo: Este recurso significa que cada niño y cada niña podrá trabajar y avanzar según sus propias capacidades, al tiempo que permite a la maestra observar el avance en el proceso de aprendizaje de cada alumno, escuchar y

atender las necesidades particulares en las diferentes situaciones de aprendizaje, ayudándoles a reflexionar, a idear, a discutir y a tomar decisiones, interviniendo y facilitando lo que sea necesario para que superen dificultades.

Observaciones 2006 – 2007:

Participantes	Crearon e instauraron al inicio del ciclo escolar, los nuevos espacios dentro de las aulas para desarrollar las nuevas áreas de trabajo.		Reorganizaron constantemente durante el ciclo escolar la distribución y organización de mobiliario y material.		Han comprobado que las nueva áreas de trabajo sean ambientes que promuevan el aprendizaje?		Han logrado que los niños y las niñas se sientan cómodos y felices dentro de sus aulas?	
	Si	No	Si	No	Si	No	Mas	Menos
Rocío/coord.	1			1	1		1	
Martha/coord.	1			1	1		1	
Luz ma/ G1	1		1		1		1	
Érika/ G2	1		1		1		1	
Alejandra/G2	1			1	1		1	
Verónica/ G2	1			1	1		1	
Adriana/ G3	1		1		1			1
Diana/G3	1		1		1			1
Marisol/G3	1		1		1		1	
Marissa/G4	1		1		1		1	
Silvia/G4	1		1		1		1	
Mariana/G5	1			1	1		1	
Cristina/G5	1		1		1		1	
Mónica/G5	1		1		1			1
Paty/G5	1			1	1		1	
Flor/G5	1			1	1		1	
Janet/directora	1		1		1		1	
	17	0	10	7	17	0	14	3

Observaciones 2007 -2008:

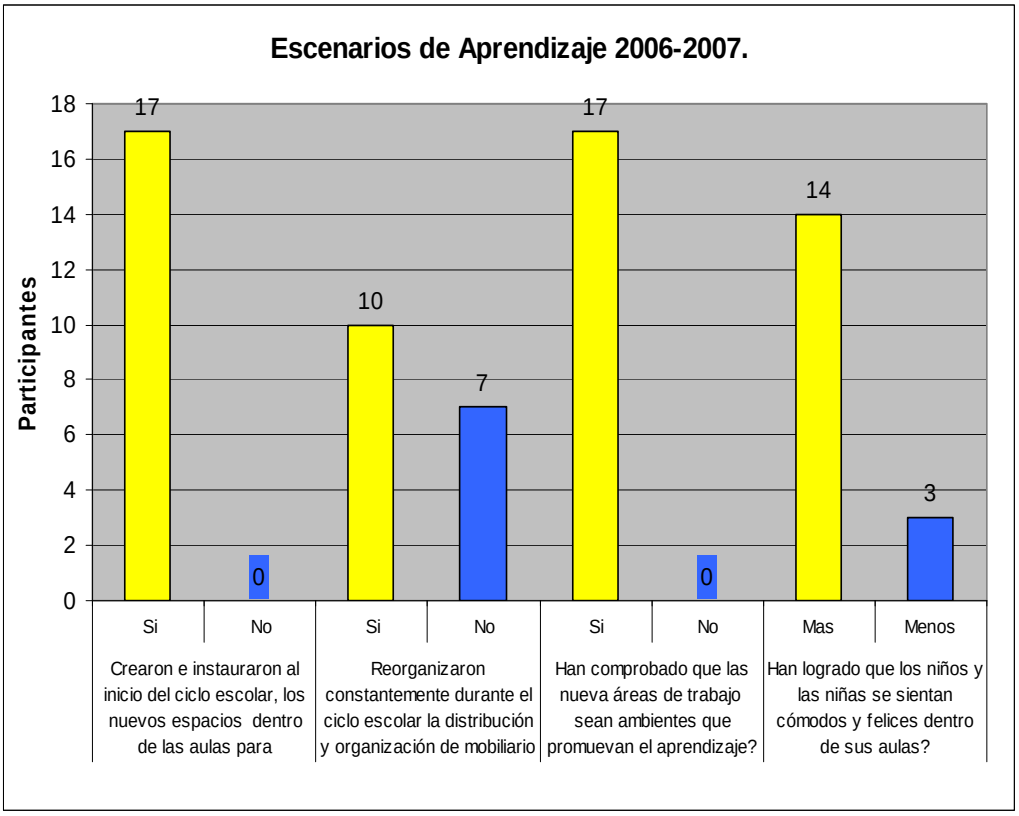
Participantes	Optimizaron al inicio del ciclo escolar, los nuevos espacios dentro de las aulas para desarrollar las nuevas áreas de trabajo.		Reorganizaron constantemente durante el ciclo escolar la distribución y organización de mobiliario y material.		Han comprobado que las nueva áreas de trabajo sean ambientes que promuevan el aprendizaje?		Han logrado que los niños y las niñas se sientan cómodos y felices dentro de sus aulas?	
	Si	No	Si	No	Si	No	Mas	Menos
Rocío/coord.	1		1		1		1	
Martha/coord.	1		1		1		1	
Luz ma/ B 2	1		1		1		1	
Érika/ B 3	1		1		1		1	
Verónica/ B 3	1		1		1		1	
Alejandra/ K 1	1		1		1		1	
Adriana/ K 1	1		1		1		1	
Diana/ K 1	1		1		1			1
Marisol/ K 2	1		1		1		1	
Marissa/K 2	1		1		1		1	
Edith/ K2	1		1		1			1
Mariana/K 3	1		1		1		1	
Silvia/K3	1		1		1		1	
Mónica/ K 3	1		1		1		1	
Paty/K 3	1		1		1		1	
Janet/directora	1		1		1		1	
	16	0	16	0	16	0	13	2

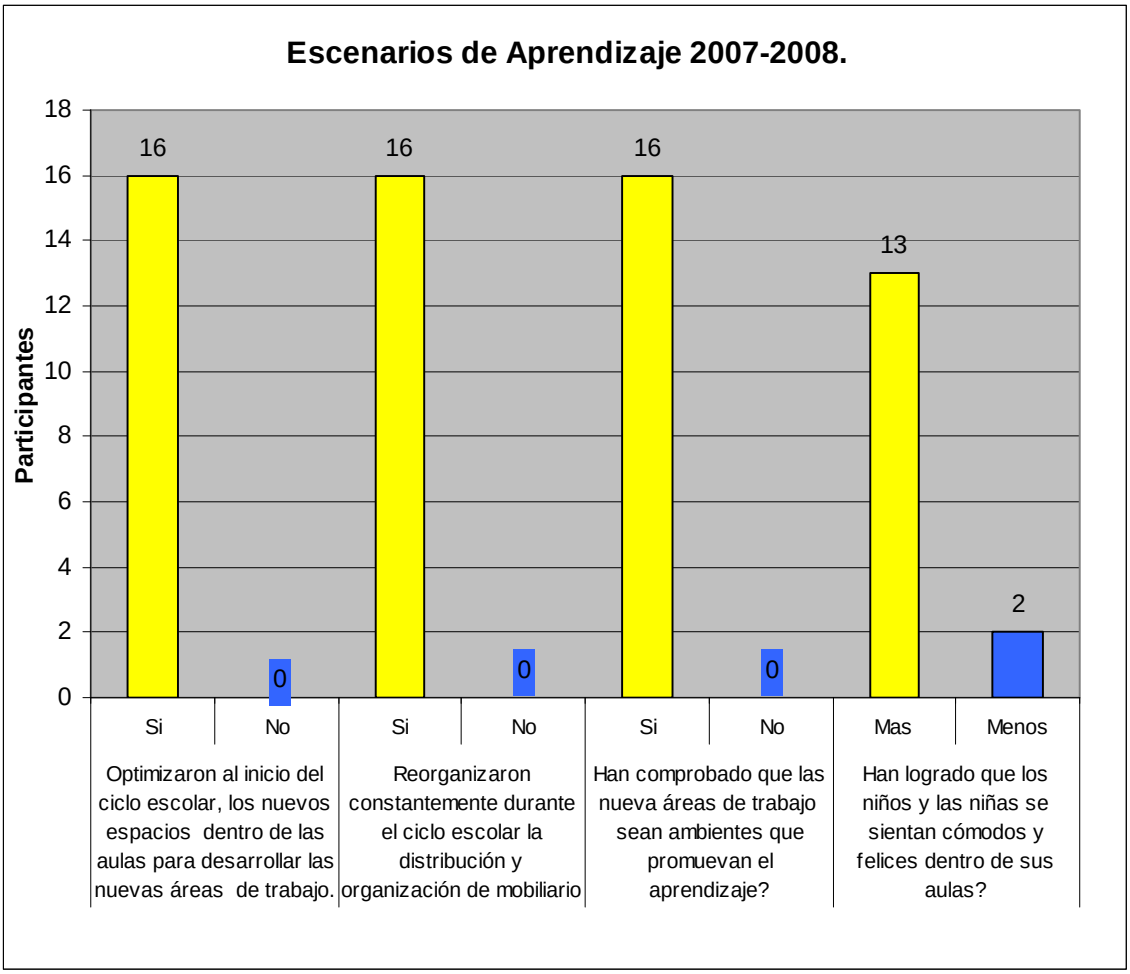
Anotaciones:

En el caso de la maestras Verónica, Alejandra y Mariana les costó más trabajo el reorganizar constantemente sus escenarios durante el ciclo escolar y renovar la distribución de su mobiliario, esto también se debió a que las coordinadoras no le dieron suficiente motivación y seguimiento. Lo mismo pasó con la maestra Patricia y la maestra Flor, pues al llegar a trabajar a mitad de ciclo escolar , apenas tenían tiempo para irse empapando de la nueva forma de trabajo y no se tomaron el tiempo para redistribuir su mobiliario. Las coordinadoras mejoraron considerablemente a partir ciclo 2007-2008. En mi caso particular, las dejé en

absoluta libertad para crear sus nuevos espacios y respetarlos, de hecho en mis visitas lo que hago es darles algunas sugerencias para que las trataran de llevar a cabo. En el caso de la maestra Adriana, Mónica y Diana, deben aprender a mejorar su control de grupo y ser menos exigentes de manera que los niños se sientan más cómodos y en confianza dentro del salón, este último ciclo escolar han mejorado aunque Diana debe seguir trabajando en este aspecto y Edith que es nueva en el grado, también. Será muy importante trabajar en la afectividad.

Evaluaciones:





Conclusiones:

Creo que los Escenarios de Aprendizaje fue una excelente estrategia ya que se logró el propósito para el que fueron diseñados en un 90%.

Tanto el personal docente como directivo desarrollamos la creatividad y nuevas estrategias para poder aplicar el Proyecto de Innovación dentro de los salones, aprovechando mucho más los espacios, con una nueva distribución del mobiliario, haciéndolos más prácticos y a la vez más acogedores para los niños, el objetivo es que sea una extensión de casa en donde se sientan seguros y a gusto, se sientan felices!

Estrategia 5. **Fecha:** durante todo el ciclo escolar

Días: lunes, martes, miércoles, jueves y viernes.
Horario: 8:00am – 2:00pm
Participantes: Personal Docente, Directivo y Administrativo.
Observador: Janet Roldán Ferrer.

Nombre: Material Educativo.

En cuanto al material educativo, sabemos que, “es el instrumento que el niño utiliza para llevar a cabo su actividad o sus juegos” (Fernández, 2006).

Propósito: El centro educativo deberá ofrecer una gama variada y estimulante de objetos, juguetes o materiales que proporcionen múltiples ocasiones de manipulación y nuevas adquisiciones así como responder a las posibilidades de acción y a la inagotable curiosidad de los pequeños; por ello hay que disponer, además, de otro tipo de material mucho menos estructurado y definido, pero que por ello se presta a ser utilizado por los alumnos de múltiples formas, para responder a una gran variedad de objetivos.

Recursos: Presupuesto, todo tipo de materiales didácticos, artísticos, disfraces, juguetes, material real para montar el escenario de juego simbólico, esténciles, papelería, etc.

Desarrollo: Durante todo el ciclo escolar tendremos que ir sustituyendo y adquiriendo nuevo material, así como solicitar a las mismas familias donaciones de cosas en buen estado que ya no utilicen en casa , pues vemos que además de las pelotas, juguetes tradicionales, existe otro tipo de material que resulta particularmente propicio para las actividades de juego simbólico, permite al

alumno proyectar en él su conocimiento de la realidad, sus fantasías y sus vivencias, por lo que se estimula un juego que tiene tanto valor afectivo y relacional, como cognitivo. Este material también se podrá rotar entre las maestras del mismo grado para que los niños siempre tengan cosas novedosas que conocer y explorar.

Observaciones 2006 – 2007:

Participantes	Utilizar una gama variada de material que proporcione múltiples ocasiones de manipulación y desarrollen nuevas competencias.		Constatar que el material es apropiado para los diferentes aprendizajes y situaciones didácticas.		Que el material utilizado responda a las posibilidades de acción y a la inagotable curiosidad de los pequeños.		Promover la rotación de material entre los salones y verificar constantemente que en el inventario no falte lo necesario.	
	mas	menos	mas	menos	mas	menos	mas	menos
Rocío/coord.	1		1		1			1
Martha/coord.	1		1		1			1
Luz ma/ G1	1		1		1		1	
Érika/ G2	1		1		1		1	
Alejandra/G2		1	1		1		1	
Verónica/ G2		1		1		1	1	
Adriana/ G3		1	1		1		1	
Diana/G3	1		1		1		1	
Marisol/G3	1		1		1		1	
Marissa/G4		1		1	1		1	
Silvia/G4	1		1		1		1	
Mariana/G5	1		1		1			1
Cristina/G5	1		1		1			1
Mónica/G5	1		1		1		1	
Paty/G5		1	1		1		1	
Flor/G5		1		1	1		1	
Janet/directora	1		1			1	1	
	11	6	14	3	15	2	13	4

Observaciones 2007 -2008:

Participantes	Utilizar una gama variada de material que proporcione múltiples ocasiones de manipulación y desarrollen nuevas competencias.		Constatar que el material es apropiado para los diferentes aprendizajes y situaciones didácticas.		Que el material utilizado responda a las posibilidades de acción y a la inagotable curiosidad de los pequeños.		Promover la rotación de material entre los salones y verificar constantemente que en el inventario no falte lo necesario.	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Rocío/coord.	1		1		1		1	
Martha/coord.	1		1		1		1	
Luz ma/ B 2	1		1		1		1	
Érika/ B 3	1		1		1		1	
Verónica/ B 3	1		1		1		1	
Alejandra/ K 1	1		1		1		1	
Adriana/ K 1	1		1		1		1	
Diana/ K 1	1		1		1		1	
Marisol/ K 2	1		1		1		1	
Marissa/K 2	1		1		1		1	
Edith/ K2	1			1	1		1	
Mariana/K 3	1		1		1			1
Silvia/K3	1		1		1		1	
Mónica/ K 3	1		1		1		1	
Paty/K 3	1		1		1		1	
Janet/directora	1		1		1		1	
	16	0	15	1	16	0	15	1

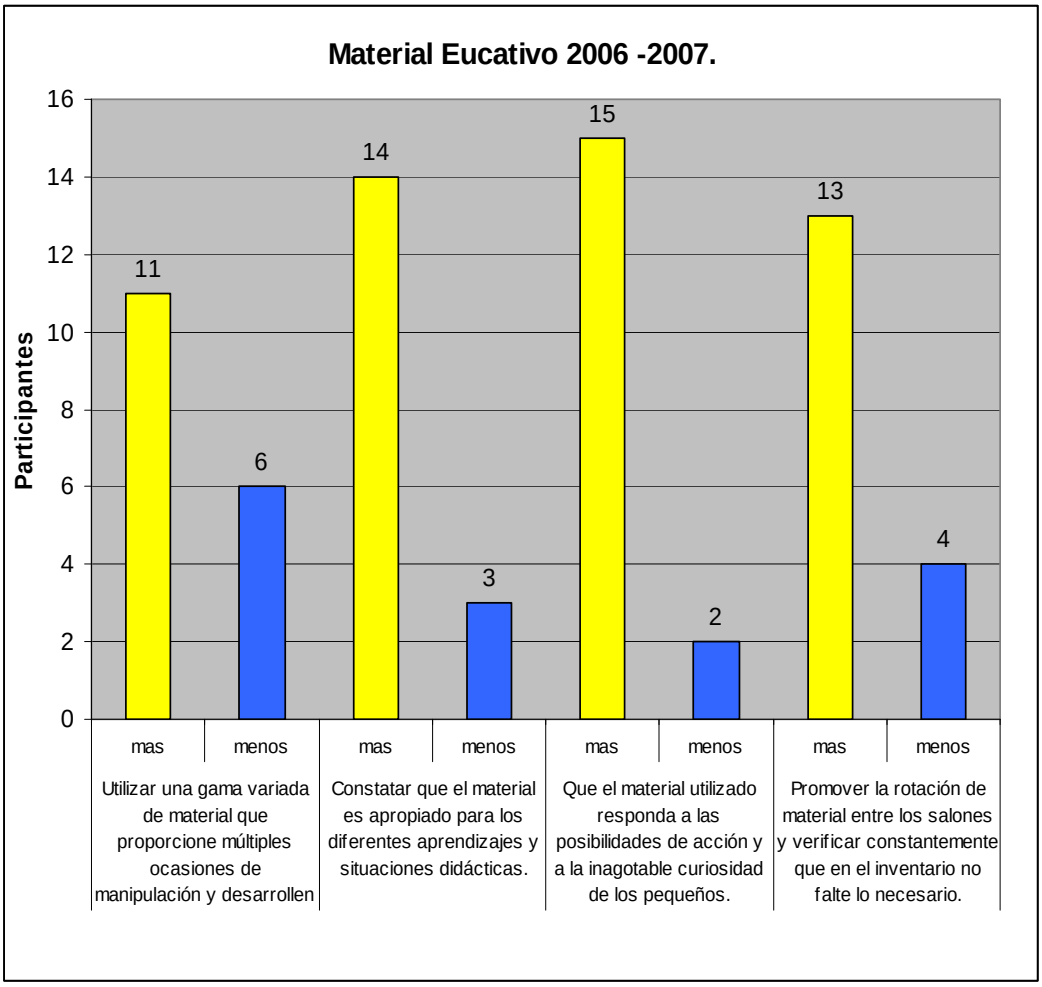
Anotaciones:

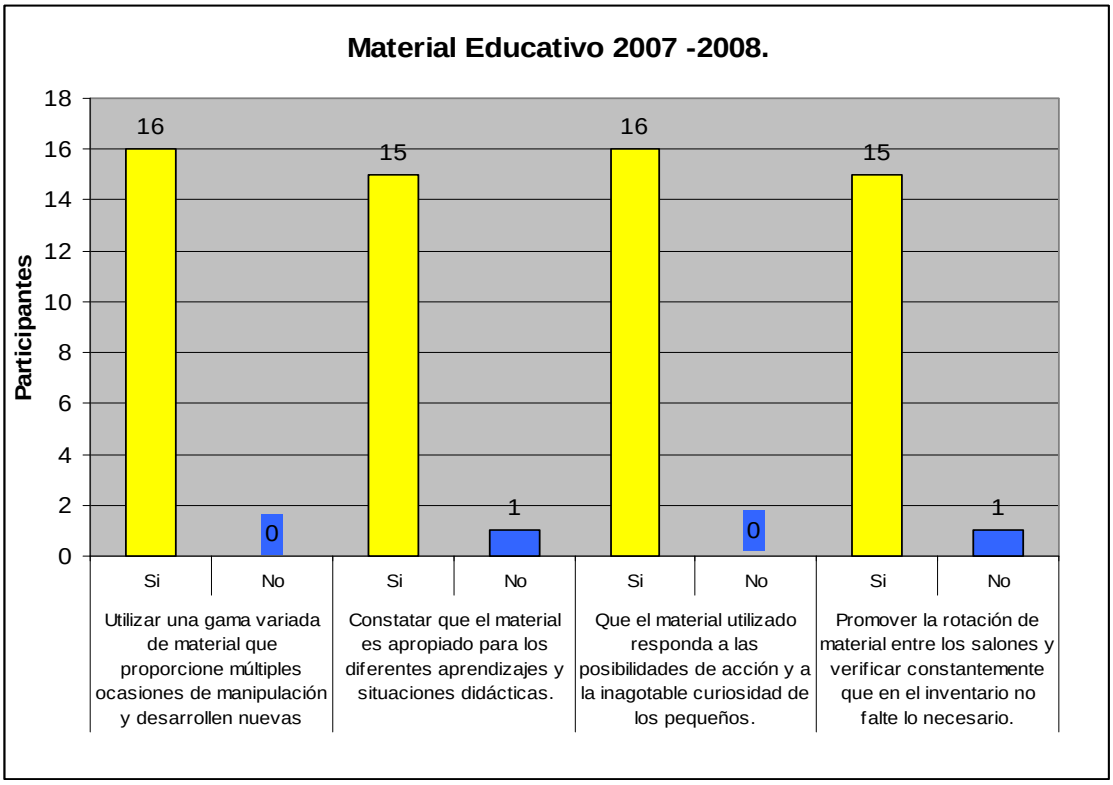
En el caso de la maestra Alejandra, Verónica y Adriana, no lograron mucho este objetivo ya que les faltó elaborar más material didáctico para apoyar sus diferentes situaciones didácticas, así como dar diferentes usos al material con el que ya contaban.

En el caso de las maestras Flor, Patricia y Marissa, pasó algo similar, en su caso necesitan una mayor capacitación en este sentido y Mariana y Cristina se resistieron a compartirlo por aquello de las pérdidas. En mi caso personal, aunque no estoy dentro de salón, cuando hago visitas si velo porque utilicen diferentes materiales y si no los tienen se los trato de facilitar. Creo que tanto a la maestra

Rocío como a la maestra Martha, que se desempeñan como coordinadoras, les faltó promover más la rotación de material entre salones del mismo grado, para que así las docentes tuvieran mas posibilidades y los niños novedades. La maestra Edith, por ser nueva, no ha tenido una actitud abierta en este sentido. Aunque es notable la mejoría a nivel general, debemos seguir trabajando esta estrategia.

Evaluaciones:





Conclusiones:

Me parece que la estrategia del material educativo fue muy necesaria ya que se logró el propósito para la que fue diseñada, aunque tengo que reconocer que la parte administrativa del Kinder no ha logrado adquirir todo el material que nos gustaría tener por cuestión de presupuesto, por lo que tenemos todavía faltantes dentro de los salones, pero a la vez tenemos listas y metas establecidas para mejorar en este sentido y las maestras tienen que poner mucho de su parte y crear su propio material ya que es un apoyo importantísimo para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Estrategia 6.

Fecha: Semanal, bimestral, semestral, durante todo el ciclo escolar.
Días: lunes, martes, miércoles, jueves y viernes.
Horario: 8:00am – 2:00pm
Participantes: Personal Docente, Directivo y Administrativo.
Observador: Janet Roldán Ferrer.

Nombre: Evaluaciones de desempeño.

En cuanto al personal docente, “La evaluación se ve como una unidad de acción-reflexión-acción, que da la posibilidad de ahondar en la comprensión de los fenómenos, en la orientación que se les quiere dar y en la calidad con que se ejecutan y no como un mero ejercicio técnico para obtener resultados” (Manual de la Evaluación de Desempeño,2006).

En cuanto a los alumnos,” consiste en valorar formativamente para orientar el desempeño del alumno hacia los aprendizajes esperados” (Fernández, 2006).

Propósito: Se trata de evaluar para mejorar. Parte de la convicción, que los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, deberán ser educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores. Por tanto busca contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de sus alumnos, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia. Será muy importante apoyar adecuadamente a todos los alumnos y a los que presenten problemas en el proceso de aprendizaje, para lograr que se superen académicamente.

Recursos: Formatos de evaluación, semanal, bimestral y semestral, programa de incentivos y bonos de desempeño.

Desarrollo: Las evaluaciones a los alumnos se llevarán a cabo a través de la observación diaria, registrando anécdotas en un diario de campo de forma personalizada, de esta manera podrán tener evaluaciones semanales y a la hora de evaluar cada bimestre, las docentes podrán ser objetivas en lo que reflejan a los padres de familia. Por otro lado, la coordinadora llevará a cabo acuerdos quincenales con las maestras, en donde se dará seguimiento a cada alumno para velar por su superación en los aspectos en los que estén bajos o para potenciar alguna de sus habilidades.

En cuanto a las docentes, los directivos y coordinadores podrán hacer visitas a las aulas semanales, con el objeto de observar, corregir y proponer mejoras, se les aplicará una evaluación de desempeño cada semestre, en donde se verán los puntos a mejorar, motivándolas y se les felicitará por su buen desempeño, animándolas siempre a crecer en todos aspectos.

Observaciones 2006 – 2007:

Participantes	Evaluaciones semestrales de desempeño al personal docente y administrativo.		Visitas semanales a salones para observar y evaluar el desempeño de la educadora dentro del aula.		Observaciones constantes para evaluar el desempeño de las educadoras en diferentes actividades con sus alumnos.		Registro de evaluaciones constantes a los alumnos en sus procesos de aprendizaje, así como en lo motor y en lo emocional.	
	Si	No	Mas	Menos	Mas	Menos	Mas	Menos
Rocío/coord.	1			1		1	1	
Martha/coord.	1			1	1		1	
Luz ma/ G1	1		1		1		1	
Érika/ G2	1		1		1		1	
Alejandra/G2	1		1		1		1	
Verónica/ G2	1		1		1			1
Adriana/ G3	1		1		1			1
Diana/G3	1		1		1		1	
Marisol/G3	1		1		1		1	
Marissa/G4	1		1		1			1
Silvia/G4	1		1		1		1	
Mariana/G5	1		1		1		1	
Cristina/G5	1		1		1		1	
Mónica/G5	1		1		1		1	
Paty/G5	1		1		1		1	
Flor/G5	1		1		1		1	
Janet/directora	1		1		1			1
	17	0	15	2	16	1	13	4

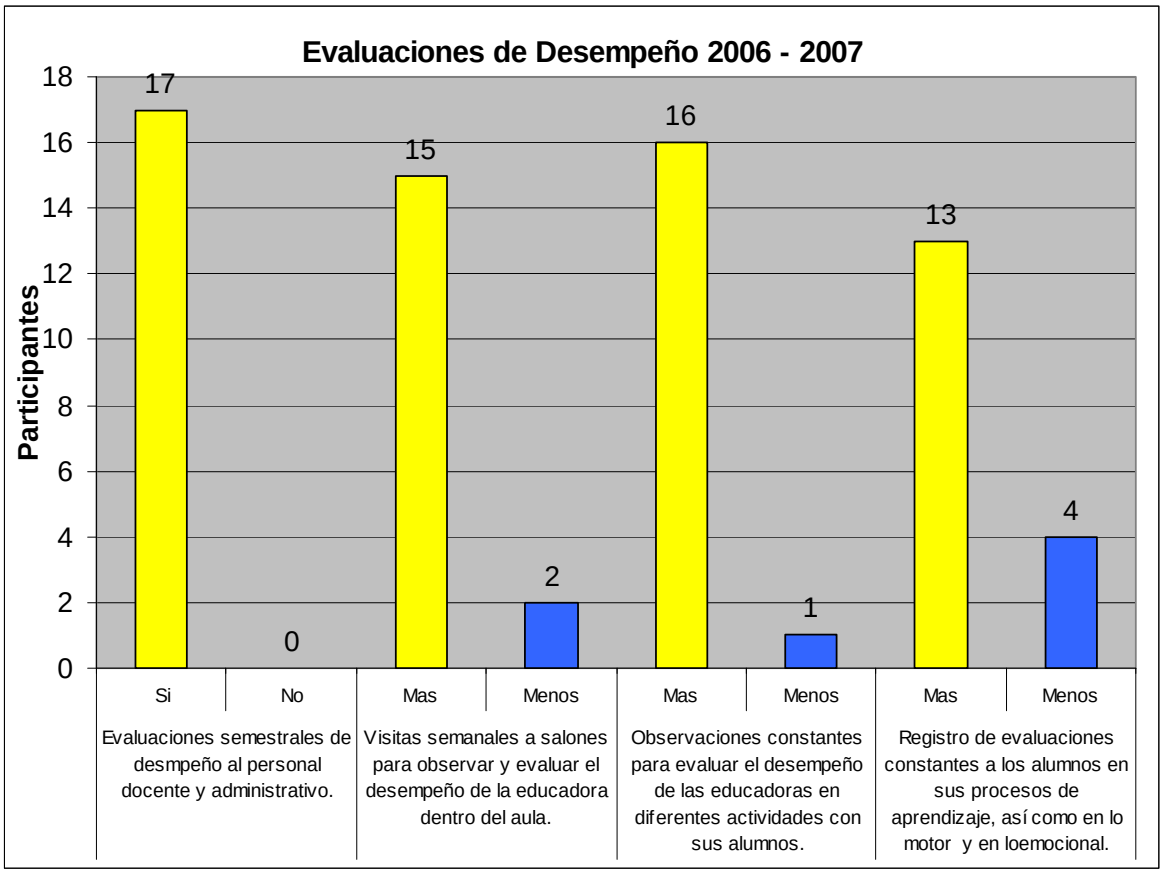
Observaciones 2007 -2008:

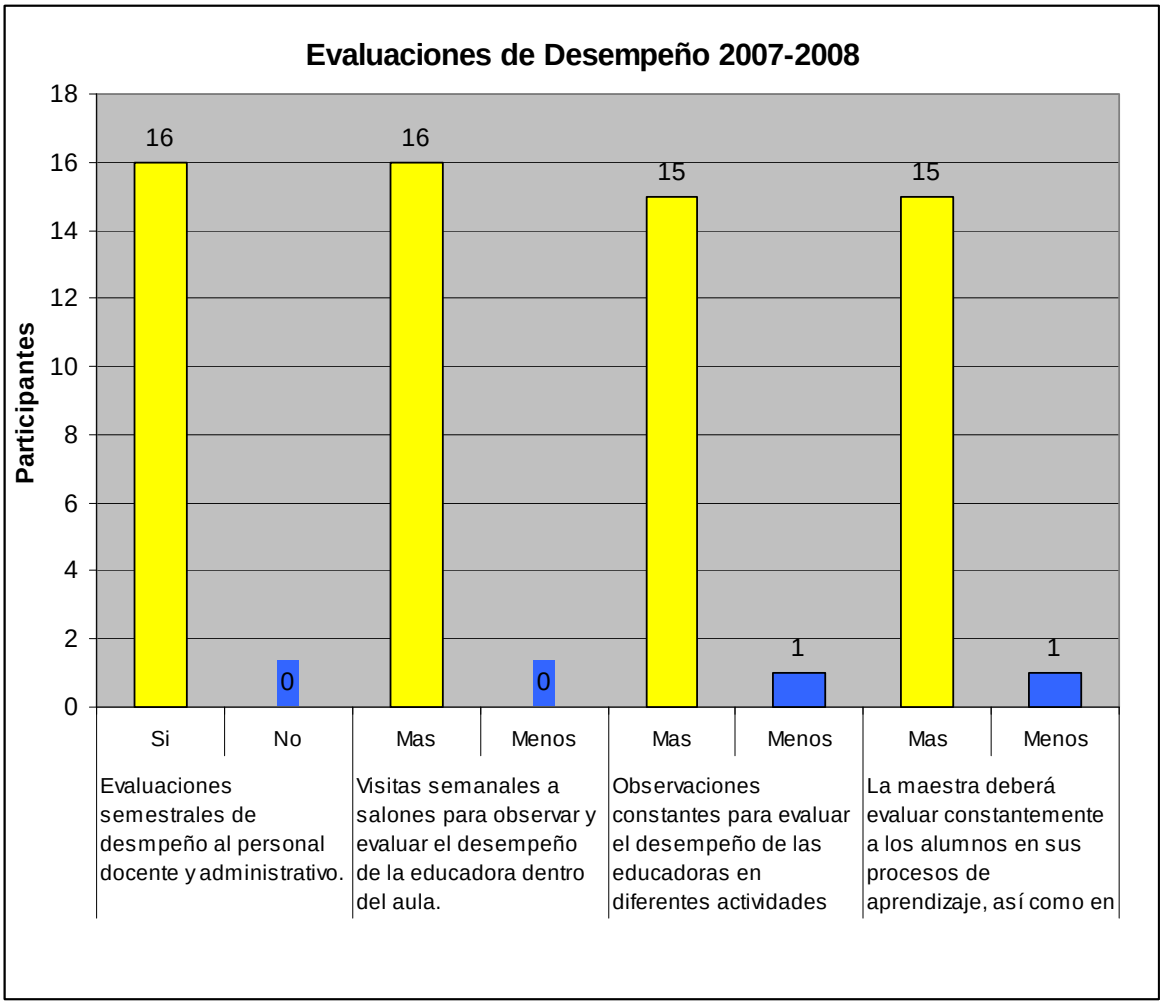
Participantes	Evaluaciones semestrales de desempeño al personal docente y administrativo.		Visitas semanales a salones para observar y evaluar el desempeño de la educadora dentro del aula.		Observaciones constantes para evaluar el desempeño de las educadoras en diferentes actividades con sus alumnos.		La maestra deberá evaluar constantemente a los alumnos en sus procesos de aprendizaje, así como en lo motor, cognitivo y emocional.	
	Si	No	Mas	Menos	Mas	Menos	Mas	Menos
Rocío/coord.	1		1			1		
Martha/coord.	1		1		1		1	
Luz ma/ B 2	1		1		1		1	
Érika/ B 3	1		1		1		1	
Verónica/ B 3	1		1		1		1	
Alejandra/ K 1	1		1		1		1	
Adriana/ K 1	1		1		1		1	
Diana/ K 1	1		1		1		1	
Marisol/ K 2	1		1		1		1	
Marissa/K 2	1		1		1		1	
Edith/ K2	1		1		1		1	
Mariana/K 3	1		1		1		1	
Silvia/K3	1		1		1		1	
Mónica/ K 3	1		1		1		1	
Paty/K 3	1		1		1		1	
Janet/directora	1		1		1		1	1
	16	0	16	0	15	1	15	1

Anotaciones:

La maestra Rocío actualmente se dedica a llevar todo lo relacionado con la SEP, ya que estamos en proceso de incorporación, esto le quita tiempo para cumplir puntualmente con sus observaciones y evaluaciones al personal docente pero cuenta con el apoyo de su auxiliar que es la maestra Martha. En el caso de la evaluación constante a los alumnos, en el caso de Rocío, Martha y una servidora, no aplica como tal ya que no estamos frente a grupo aunque velamos porque el personal docente lo lleve a cabo. Cumplimos puntualmente con las evaluaciones de desempeño del personal

En el caso de la maestra Adriana, Verónica y Marissa, no han logrado escribir de manera sistemática las observaciones que van haciendo de sus alumnos, así como las anécdotas de los mismos.





Conclusiones:

Creo que la estrategia de evaluaciones de desempeño fue muy buena ya que se alcanzó el propósito para el que fue diseñada en casi un 88%. Las visitas sistemáticas a los salones son fundamentales para velar por la instauración del Proyecto de Innovación, así como para ver el desempeño de las docentes y el apoyo que se les debe de brindar. Creo que la observación constante a los alumnos es básica para lograr una buena evaluación en varios aspectos dentro y fuera del aula, por escrito, diaria y semanal para que las docentes logren ser lo más objetivas posible a la hora de reportar las evaluaciones bimestrales y finales.

3.3 Cronograma de la Alternativa

No	Nombre	Propósito	Rasgos a evaluar	fecha
1	Cursos presenciales.	Las maestras podrán aprender nuevos contenidos significativos relacionados con el nuevo Proyecto de Innovación y su implementación, ya que hablando de los docentes, no habrá una reforma sin que el profesorado modifique su pensamiento, sus hábitos y sus actitudes.	-Asistencia y puntualidad. Evaluar el curso para saber si les fue de utilidad. -Aplicación de lo aprendido dentro del aula con los alumnos.	Primera semana del mes de julio del 2006 y 2007.
2	Cursos en línea.	Las maestras se podrán renovar curricularmente al estudiar y conocer los nuevos manuales: el “Focus” y el “Prácticum”, con el fin de que empiecen a familiarizarse con la nueva metodología, donde se encuentran las bases educativas, así como con diferentes temas relacionados con la innovación.	-Cumplimiento puntual y en fechas establecidas. -Renovación curricular a través de los nuevos manuales y programas. -Utilidad. -Aplicación de lo aprendido dentro del aula con los alumnos.	Las dos primeras semanas del mes de julio o del mes d e agosto del 2006 y 2007.
3	Jornadas Pedagógicas.	Ir aprendiendo y desarrollando competencias a nivel personal, así como adquirir nuevos conocimientos a lo largo del ciclo escolar, de una forma sistemática para que a su vez faciliten en sus alumnos el desarrollo de competencias y habilidades básicas de razonamiento, buenos hábitos, valores y virtudes humanas.	**-**Desarrollo de competencias y habilidades en lo personal y en los alumnos. -Acuerdos quincenales para revisar obstáculos y logros. -Observaciones y visitas semanales a las docentes para ver su desempeño en la aplicación de lo aprendido.	El último viernes de cada mes durante el ciclo escolar 2006-2007 y 2007-2008.

4	Escenarios de trabajo.	Crear y reorganizar constantemente, durante el ciclo escolar, los espacios y mobiliario dentro de las aulas para desarrollar las nuevas áreas de trabajo como son: escenario de reunión y descanso; escenario de construcción y pensamiento matemático; escenario de lenguaje; escenario de juego simbólico y escenario de naturaleza viva.	**-**Nueva distribución y organización de mobiliario y material. -Reorganizar constantemente el aula, siendo creativas. -Constatar que los espacios sean ambientes que promuevan el aprendizaje. -Que los niños se sientan cómodos y felices.	Durante todo el ciclo escolar.
5	Material educativo.	El centro educativo deberá ofrecer una gama variada y estimulante de objetos, juguetes o materiales que proporcionen múltiples ocasiones de manipulación y nuevas adquisiciones para así como responder a las posibilidades de acción y a la inagotable curiosidad de los pequeños.	**-**Utilizar una gama variada de material. Constatar que el material es apropiado para los diferentes aprendizajes. - Evaluar la rotación de material entre los salones. -Verificar constantemente qué material hace falta.	Durante todo el ciclo escolar
6	Evaluaciones de desempeño	Evaluar para mejorar. Se busca contribuir al mejoramiento de la labor docente y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de sus alumnos, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia. Será muy importante apoyar adecuadamente a todos los alumnos y a los que presenten problemas en el proceso de aprendizaje, para lograr que se superen académicamente.	-Evaluaciones de desempeño a las docentes semestrales. -Visitas a salones semanales para evaluar desempeño dentro de éstos. Evaluar sus planeaciones. -Observaciones constantes para evaluar el desempeño dentro y fuera del aula en diferentes actividades. -Evaluar a los alumnos en sus procesos de aprendizaje, así como en diferentes áreas como lo motor, lo cognoscitivo y lo emocional.	Diariamente, semanalmente, quincenalmente, semestralmente.

4. Plan de Evaluación y Seguimiento

Dentro de cualquier proyecto será básico hacer siempre un análisis de la realidad para ver qué es lo que está ocurriendo y por otro lado ver qué es lo que se está haciendo, cómo se planea, cómo se organiza y las intervenciones concretas que se van dando, todo esto con el fin de lograr hacer una evaluación y medir resultados a través de ciertos indicadores.

“Las evaluaciones representan una oportunidad para que los programas o proyectos examinen la calidad de implementación de sus actividades, para medir el progreso logrado, para obtener resultados y para formular las lecciones aprendidas. Desde una perspectiva más amplia las evaluaciones representan una oportunidad para determinar si las estrategias del programa funcionan o si realmente son las más apropiadas” (Judi Aubel, 2000).

Todas las personas que participan se pueden fortalecer, abriéndose canales de comunicación ya que los actores claves en todos los niveles del programa o proyecto están involucrados en un proceso participativo de evaluación.

“El proceso de estar involucrado se inicia con el diseño de las preguntas a ser investigadas y continúa con la recolección de datos, análisis e interpretación que conllevan a la formulación de lecciones aprendidas y no termina hasta que se formula un plan de acción para acciones futuras” (Judi Aubel, 2000).

Fernando Cembranos, nos habla de que la evaluación es una parte importante del proceso metodológico de la animación sociocultural y que ésta ofrece muchas posibilidades de utilización, tantas como fines a los que se puede aplicar, ya que "Significa recoger y analizar sistemáticamente una información que nos permita determinar el valor o mérito de lo que se hace" (Cembranos, 1989).

Será muy importante que la evaluación sea realmente usada, que sea ante todo una herramienta práctica y útil, en el sentido que nos debe de servir para mejorar nuestro proyecto y práctica porque básicamente debe de estar dirigida a la acción, basada en la realidad concreta del proyecto. Nos deberá servir para medir el grado de eficiencia del proyecto y al mismo tiempo nos deberá facilitar la toma de decisiones para intervenciones futuras.

Dentro del Proyecto de Innovación del Kinder, básicamente se van a evaluar los siguientes aspectos:

- Estrategias del proyecto
- Personal docente
- Personal directivo y administrativo
- Alumnos
- Desarrollo de competencias
- Satisfacción de padres de familia

Cada aspecto contará con sus indicadores concretos, cuestionarios en los casos necesarios y formatos, para que queden los registros por escrito.

5. Análisis e Interpretación de los Resultados

Considero que este proyecto resultó exitoso ya que después de la aplicación de la alternativa de solución y de su evaluación, encuentro que mi función como directora fue decisiva para solucionar el **Cómo acrecentar el compromiso y una actitud de apertura del personal docente ante la transición de un modelo tradicional a uno activo,** ya que la primera convencida en que se necesitaba un cambio era yo, me genera una gran ilusión y entusiasmo poder innovar en la práctica docente dentro de la institución en donde trabajo y creo que he tenido la capacidad de transmitírselo a todo mi equipo de trabajo, así como también lograr una gran respuesta de parte de las coordinadoras y la mayoría de las maestras.

Cambiar actitudes frente a esta nueva experiencia no ha sido sencillo pero con los conocimientos adquiridos en la licenciatura así como los documentos obtenidos en la elaboración de la dimensión teórico pedagógica y multidisciplinaria, y el fundamento teórico de esta alternativa, me permitieron tener una visión distinta y más completa del objeto de estudio, que era precisamente lograr esta apertura al cambio y reconozco que lo logramos aunque seguiremos trabajando y optimizando varios aspectos para crecer cada día más.

Para que mi personal docente lograra hacer el cambio a la innovación fue necesario proporcionar distintos tipos de apoyo que se presentaron durante el desarrollo de cada una de las estrategias realizadas en la alternativa de solución.

Dentro de los apoyos que se ofrecieron, se puede observar que las estrategias aplicadas contribuyeron a que en la mayoría de las docentes se comprometieran con los resultados y estándares que se deben lograr para que se construya una base sólida para la inserción exitosa de las niñas y los niños en la educación primaria así como también el uso variado de estrategias didácticas y empleo de diferentes medios de aprendizaje como material concreto, tecnología, textos, etc. Desarrollaron competencias para cuidar que sus alumnos asimilen los conocimientos de acuerdo al programa, desarrollen habilidades básicas de razonamiento, adquisición de hábitos y valores, cultura nacional y universal, etc.

6. Evaluación de la Aplicación de la Alternativa

Considero que el objetivo general del proyecto: **Acrecentar el compromiso y una actitud de apertura del personal docente ante la transición de un modelo tradicional a uno activo;** se logró ya que se puede constatar en los resultados de cada una de las estrategias y en el logro de los objetivos específicos, así como el trabajo de las docentes dentro del aula, es impresionante ver el cambio que se ha generado dentro de ellas mismas y su práctica docente, estoy segura que en la mayoría de los casos han logrado modificar su pensamiento , sus hábitos y actitudes, ya que están logrando el ser facilitadoras y tener una nueva relación con sus alumnos así como el cambio físico dentro de las aulas , la nueva distribución por escenarios , el nuevo material, la aplicación de los nuevos programas, etc.. y lo más importante , el cambio en los alumnos y el desarrollo de habilidades y competencias que se está generando dentro de ellos.

Las estrategias fueron aplicadas puntualmente según el cronograma, únicamente dos jornadas pedagógicas se tuvieron que reprogramar ya que el expositor movió la fecha.

Las estrategias se aplicaron en el número de sesiones planeadas, cumpliendo con la duración correspondiente, dentro del horario normal de clases se llevaron a cabo las jornadas pedagógicas, extendiéndonos un poco más en el horario habitual y los cursos presenciales y en línea se realizaron durante las vacaciones de verano dentro de las fechas previstas, en este caso únicamente dos maestras no lo tomaron por falta de organización, el primer ciclo escolar.

En la aplicación de todas las estrategias lo que se buscó fue precisamente generar el cambio, primero un cambio profundo de mentalidad que nos permitió despertar a una nueva forma de pensamiento, despertar a la reflexión y a la creatividad, generó un cambio a nuevas experiencias, al intercambio de ideas, a conocer nuevas modalidades y formas de trabajo, generó la adquisición de nuevas herramientas y nos impulsó al desarrollo de competencias con las que no contábamos.

Las estrategias se aplicaron durante dos ciclos escolares. Dentro del primer ciclo escolar, sobre todo al inicio, había una gran incertidumbre de qué era lo que iba a pasar, cómo iban a trabajar, cómo lo íbamos a lograr y poco a poco a través de las estrategias y sus resultados fueron adquiriendo lo necesario para darse cuenta de que lo podían lograr y esto generó tranquilidad. Dentro del segundo ciclo escolar ha sido más fácil, incluso van generando nuevas ideas y van dando mucho más de ellas mismas, están sorprendidas del potencial que tienen y de cómo lo pueden poner en práctica dentro del aula.

A continuación se presenta la evaluación de cada una de las estrategias:

Estrategia 1

Nombre: **Cursos Presenciales.**

Propósito: Las maestras podrán aprender nuevos contenidos significativos relacionados con el nuevo Proyecto de Innovación y su implementación, ya que hablando de los docentes, no habrá una reforma sin que el profesorado modifique su pensamiento, sus hábitos y sus actitudes.

Indicadores: Tanto la asistencia al 100% y puntual a los cursos, como su utilidad, logrando aprender nuevos contenidos significativos relacionados con el Proyecto de Innovación, así como aplicar lo aprendido dentro de las aulas con los alumnos, fueron indicadores muy concretos que me ayudaron a llevar a cabo la estrategia.

Resultados: Considero que los cursos presenciales fueron una excelente estrategia ya que tanto el personal docente como directivo adquirimos conocimientos y estrategias que en un primer aspecto nos abrieron una nueva visión hacia la innovación educativa, para luego poderlos poner en práctica dentro del aula. Las maestras de los grados más pequeños, fueron las que menos lo pudieron aplicar por las edades de los niños y se les sugirió trabajar por centros de interés retomando los escenarios de aprendizaje a partir del segundo semestre. Es evidente en las maestras que no lo lograron tomar, la falta de aplicación. Se que los resultados obtenidos ayudaron considerablemente a mejorar la intervención docente y a aumentar nuestras posibilidades creativas.

La disposición y apertura fueron actitudes muy importantes que tuvieron las docentes pues esto les permitió integrar esos conocimientos y así contribuir al logro del objetivo.

Estrategia 2

Nombre: Cursos en Línea

Propósito: las maestras se podrán renovar curricularmente al estudiar y conocer los nuevos manuales: el “Focus” y el “Prácticum”, con el fin de que empiecen a familiarizarse con la nueva metodología, donde se encuentran las bases educativas, así como con diferentes temas relacionados con la innovación. “El Focus brinda a las educadoras oportunidades amplias para que en la planeación de sus experiencias de aprendizaje aterricen acertadamente los fundamentos de este enfoque educativo”. (3)”El Prácticum o guía curricular del grado escolar, es un apoyo necesario para la educadora, a quien le propone un marco curricular que define el cómo y el cuándo de las experiencias de aprendizaje que organiza para sus alumnos y servirá para guiar la planeación de las experiencias educativas”. (4)

Indicadores: Tanto el terminar el curso al 100% dentro de las fechas establecidas; la renovación curricular y su utilidad, logrando aprender nuevos contenidos y modalidades de trabajo así como su aplicación dentro de las aulas con los alumnos, fueron indicadores muy concretos que nos ayudaron a lograr la estrategia

Resultado: Considero que los cursos en línea fueron una buena estrategia ya que se logró adquirir nuevos conocimientos y estrategias a través de los nuevos manuales. Logramos empezar a ver una nueva estructura de trabajo así como aprender a desarrollar competencias en los niños y niñas. La disposición de parte de las maestras en tiempo y fecha, fue muy importante pues esto les permitió

integrar esos conocimientos y así contribuir al logro del objetivo. Las cuatro maestras que al inicio no lo tomaron si se vieron afectadas a la hora de planear y aplicar dentro del salón.

Estrategia 3

Nombre: Jornadas Pedagógicas

Propósito: Ir desarrollando competencias a nivel personal, a lo largo del ciclo escolar, de una forma sistemática para que a su vez faciliten en sus alumnos el desarrollo de competencias y habilidades básicas de razonamiento, buenos hábitos, valores y virtudes humanas.

Recursos: salón, materiales tecnológicos y didácticos necesarios, papelería y expositor.

Indicadores: Considero que alcanzar el desarrollo de competencias a nivel personal y en los alumnos y habilidades básicas del pensamiento; llevar a cabo acuerdos quincenales con las coordinadoras para revisar logros y obstáculos; observaciones semanales de parte de coordinación para ver el desempeño y la aplicación de lo aprendido y visitas a salones para observar el proceso de enseñanza-aprendizaje, fueron indicadores muy eficaces que nos permitieron medir los resultados de la estrategia.

Resultados: Confirmo que las jornadas pedagógicas han sido una excelente estrategia para mantenernos al día e ir viendo sobre la marcha necesidades. Dado que se llevan a cabo mensualmente, extendiéndonos un poco más en el horario, a veces las maestras faltan o se salen antes de que éstas concluyan y no se logran beneficiar del todo, por lo que es probable se cambien a los días sábados para

lograr una mayor asistencia. Logramos adquirir nuevos conocimientos y empezar a desarrollar competencias personalmente y en los niños y niñas.

Estrategia 4

Nombre: Escenarios de Aprendizaje.

Propósito: Crear y reorganizar constantemente, durante el ciclo escolar, los espacios y mobiliario dentro de las aulas para desarrollar las nuevas áreas de trabajo como son: escenario de reunión y descanso; escenario de construcción y pensamiento matemático; escenario de lenguaje; escenario de juego simbólico y escenario de naturaleza viva. Se busca que través de cada escenario de aprendizaje se logren objetivos a corto y largo plazo en función del tipo de juegos o actividades que se realicen.

Indicadores: Crear e instaurar al inicio del ciclo escolar los nuevos espacios dentro de las aulas para desarrollar las nuevas áreas de trabajo; reorganizaron constantemente durante el ciclo escolar la distribución y organización de mobiliario y material; comprobar constantemente que las nueva áreas de trabajo sean ambientes que promuevan el aprendizaje, así como lograr que los niños y las niñas se sientan cómodos y felices dentro de sus aulas, fueron indicadores muy concretos con los que pudimos medir la aplicación de la estrategia.

Resultados: Considero que los escenarios de aprendizaje fueron una maravillosa estrategia ya que se logró el propósito para el que fueron diseñados en un 95%.

Tanto el personal docente como directivo desarrollamos la creatividad y nuevas estrategias para poder aplicar el Proyecto de Innovación dentro de los salones,

aprovechando mucho más los espacios, con una nueva distribución del mobiliario. Hubo algunas maestras que por falta de organización no los modificaron durante el ciclo escolar, así como otras deben trabajar más en la parte afectiva para hacer sentir a los niños más cerca de ellas y más contentos dentro del salón.

Estrategia 5

Nombre: Material Educativo.

Propósito: El centro educativo deberá ofrecer una gama variada y estimulante de objetos, juguetes o materiales que proporcionen múltiples ocasiones de manipulación y nuevas adquisiciones así como responder a las posibilidades de acción y a la inagotable curiosidad de los pequeños; por ello hay que disponer, además, de otro tipo de material mucho menos estructurado y definido, pero que por ello se presta a ser utilizado por los alumnos de múltiples formas, para responder a una gran variedad de objetivos.

Indicadores: Utilizar una gama variada de material que desarrollen nuevas competencias; constatar que el material es apropiado para los diferentes aprendizajes y situaciones didácticas; saber que el material utilizado responde a las posibilidades de acción y a la inagotable curiosidad de los pequeños y promover la rotación de material entre los salones, verificando constantemente que en el inventario no falte lo necesario, fueron indicadores muy prácticos para poner en marcha la estrategia.

Resultado: Logramos adquirir bastante material educativo nuevo por lo que se logró la estrategia aunque tengo que reconocer que por presupuesto no se ha logrado adquirir todo el material que nos gustaría tener, por lo que tenemos todavía faltantes dentro de los salones, pero a la vez tenemos listas y metas

establecidas para mejorar en este sentido y las maestras tienen que poner mucho de su parte y crear su propio material ya que creo que es importantísimo para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Hay que trabajar más para mejorar la rotación del material entre los salones y que para los niños sea novedad.

Estrategia 6

Nombre: Evaluaciones de Desempeño.

Propósito: Se trata de evaluar para mejorar. Parte de la convicción, que los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, deberán ser educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores. Por tanto busca contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de sus alumnos, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia. Será muy importante apoyar adecuadamente a todos los alumnos y a los que presenten problemas en el proceso de aprendizaje, para lograr que se superen académicamente.

Indicadores: Llevar a cabo las evaluaciones semestrales de desempeño del personal docente y administrativo; visitas semanales a salones para observar y evaluar el desempeño de la educadora dentro del aula; observaciones constantes para evaluar el desempeño de las educadoras en diferentes actividades con sus alumnos; que las maestras evalúen constantemente a los alumnos en sus procesos de aprendizaje, en lo motor, cognitivo y emocional, fueron indicadores muy prácticos y concretos para llevar a cabo la estrategia con muy buenos resultados.

Resultado: La estrategia de evaluaciones de desempeño fue muy buena ya que cada semestre hacemos la auto evaluación y luego se revisa en conjunto. Las visitas sistemáticas a los salones son básicas para velar por la instauración del Proyecto de Innovación pero hay que mejorar en este aspecto. Considero que la

observación es básica para lograr una buena evaluación en todos aspectos, así como dentro y fuera del aula y la constante evaluación por escrito, diaria y semanal para que las docentes logren ser lo más objetivas posible a la hora de reportar las evaluaciones bimestrales y finales.

Considero que a través de la evaluación las estrategias nos hemos dado cuenta tanto de lo que necesitábamos conocer, así como de las acciones concretas a seguir para lograr un aprendizaje significativo y para darnos cuenta de lo que todavía tenemos que cambiar, trabajar y adquirir, por lo que fue muy necesario llevar a la práctica las estrategias para activar todo este proceso.

Los resultados obtenidos permitieron inferir que es fundamental tener un diagnóstico, así como el diseño de un plan de trabajo muy concreto para poder trabajar eficazmente y llegar a lograr el objetivo.

Las interacciones entre docentes, compañeros y mi participación fueron elementos valiosos para lograr el objetivo general.

Dentro de la evaluación se pudo observar que las estrategias aplicadas fueron bien diseñadas y lograron el propósito para el que fueron creadas, aunque siempre habrá aspectos en los cuales se debe mejorar y perfeccionar.

Las diferentes evaluaciones arrojaron elementos tales como, calidad en el desempeño del docente, niveles de aprendizaje en los alumnos, desarrollo de habilidades del pensamiento y competencias, tanto en las docentes como en los niños y niñas, satisfacción de padres de familia respecto al nuevo proyecto, etc.., que sirven como base para reorientar la práctica educativa en función del desarrollo de los niños.

Conclusiones

Considero que el diseño de la alternativa de solución fue muy buena, concreta y eficaz para el desarrollo de procesos de transformación.

Se que es muy valioso contar con un personal docente profesional, el cual ya tenía ciertos recurso y conocimientos previos, lo que sirvió de base para poder construir una nueva visión y una renovada práctica docente dentro de la educación.

Fue necesario reconocer la necesidad de cambiar, haciendo un diagnóstico que nos permitió detectar problemas y proponer soluciones para mejorar y cambiar, para reflexionar como docentes, primero con una actitud de auto-observación de la propia práctica docente para luego establecer qué conservar y en qué cambiar.

Las estrategias fueron recursos didácticos muy valiosos que nos llevaron a la transformación, ya que estoy convencida de que la falta de formación humana y profesional no se suple con nada. Creo que la formación profesional en todos sentidos es básica y fundamental para que el docente se pueda desenvolver de forma óptima generando excelentes resultados dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, así como llevar a cabo de forma concreta lo aprendido dentro del aula.

Es un privilegio y un gozo poderse nutrir de forma personal y vivencial, a través de la licenciatura, en mi caso personal, así como de los cursos presencial y jornadas pedagógicas, ya que las personas que nos capacitan, no sólo transmiten conocimientos, son ejemplos de vida y eso sólo se transmite con su presencia, lo que nos motiva profundamente y nos impulsa a aplicar todo lo aprendido.

Todas las estrategias diseñadas para alcanzar nuestro objetivo general, lograron despertar nuestras conciencias para poder ver la importancia de la apertura al cambio, poder ver la importancia tanto de la renovación del sistema, como de la práctica docente, “renovarse o morir”.

Considero de suma importancia que el personal tanto docente como directivo, tengamos la oportunidad de recibir este tipo de cursos, tanto presenciales como en línea en donde nos podamos seguir capacitando de una forma creativa e innovadora para dar respuesta a las necesidades de los niños y niñas de hoy, dentro de un mundo globalizado y sumamente competente, participando y colaborando activamente en la Alianza por la Calidad de la Educación, donde el sistema de Educación Nacional tiene el compromiso de generar condiciones para que todos los niños de México asistan a la escuela y reciban una educación de calidad que favorezca el desarrollo de competencias y así logren construir su futuro personal y colectivo dentro de la sociedad.

Se requiere el compromiso real y profundo de las maestras y maestros, quienes debemos recibir una formación continua, superándonos profesionalmente para dar respuesta a los retos de la educación en la sociedad actual, así como establecer alianzas estratégicas entre los tres niveles de la Educación Básica para lograr inducir una amplia movilización en torno a la educación, a efecto de que la sociedad vigile y haga suyos los compromisos que reclama la profunda transformación del sistema Educativo Nacional.

Para lograr esto, dicho sistema, propone estrategias como la modernización de los centros escolares ; la profesionalización de las autoridades y maestros ; el bienestar y desarrollo integral de los alumnos ; la formación integral de los

alumnos para la vida y el trabajo y, finalmente, la evaluación para mejorar, contando con plataformas de discusión para analizar y construir, para establecer compromisos de mejora y transformación, con el fin de renovar la práctica docente para cambiar o reafirmar las competencias y así erradicar la improvisación, la incertidumbre y la rutina.

Para esta evaluación proponen pruebas estandarizadas internacionales como PISA y nacionales como ENLACE, concretamente en México, las cuales tienen como objetivo generar información sobre las escuelas y quienes estudian y laboran en ellas para identificar sus fortalezas, debilidades y oportunidades, así como proporcionar una visión de conjunto sobre la situación particular de la escuela en todos aspectos y poder implementar acciones para mejorar su intervención pedagógica y su gestión escolar, junto con la participación de los padres de familia con el fin de elevar el rendimiento escolar de los alumnos.

La educación secundaria debe articularse con los niveles de preescolar y primaria para configurar un solo ciclo formativo con propósitos comunes, prácticas pedagógicas congruentes, así como formas de organización y de relación interna que contribuyan al desarrollo de los estudiantes y a su formación como ciudadanos democráticos.

Estoy segura de que toda educación inicia en el preescolar, por lo que debemos asumir este gran compromiso y sumarnos a la Alianza para la Calidad de la Educación, la cual será un instrumento que favorecerá al buen desempeño del docente, siendo realmente eficientes, generando así el buen funcionamiento del preescolar, en donde nuestros niños mexicanos se merecen lo mejor de nosotros mismos.

BIBLIOGRFÍA

- BI Ramos, M. (2002) Programa Para Educar en Valores. 1999. Caracas, Venezuela. Edit. Torino.
- Arrupe, Olga Elena(2003). La calidad educativa en el nivel de concreción. Revista Iberoamericana de Educación.
- González Maura,Viviana (1999). ¿Qué significa ser un profesional competente? Universidad de la Habana, Cuba.
- Correa Chehin, Roberto.*Asesor de la Unidad. Caminos Abiertos, Año XIV (161) pag 17.
- Díaz Barriga, Ángel. “Tarea Docente”.dentro de Caminos Abiertos, Año XIV (161) pag 19.
- Revista Envío. Universidad Centroamericana .Apartado A-194. Managua Nicaragua.
- Secretaría de Educación Pública (2004). Programa de Educación Preescolar 2004.México, D. F.
- Freire, Paulo (1969) en “Pedagogía del Oprimido.
- Pedro Alfonso García Malo Núñez, Observatorio Ciudadano de la Educación. Colaboraciones Libres. Volumen III, número 68. México, agosto de 2003.
- Marcos Daniel Árias. El proyecto pedagógico de acción docente .México, UPN, 1985(mecano programa) pp.1-42.
- Ríos Durán Jesús Eliseo,”Características del Proyecto de Gestión Escolar” en A. B pag 96.
- Fernández Paz, Julio. (2006). Enfoque Curricular. Primera Edición. México. D. F. “Asociación Cultural Carrasco, S.A. de C.V.”
- Carbonell Sebarroja, Jaume. (2002). La aventura de innovar. (2da.ed) Madrid: Morata 2002.
- Secretaría de educación Pública.(2004). Programa de Educación Preescolar 2004.México, D. F. paginas 40-41.
- Tébar Belmonte, Lorenzo. (2003). Motivación y justificación del perfil del profesor mediador. Madrid. Santillana, S.A.
- (1) Fundación Luis Vives. (1984). http://www.fundacionluisvives.org/agendas.htm. Recuperado en mayo del 2006.
- (2) Superintendencia del subsidio familiar / Superintendencia de salud compensar http://sepanmas.sepbcs.gob.mx/Recursos/Mapa.htm. Recuperado en mayo del 2006.
- (3) Fernández Paz, Julio. (2006). Enfoque Curricular.(FOCUS). Primera Edición. México. D. F. “Asociación Cultural Carrasco, S.A. de C. V.”
- (4) Fernández Paz, Julio. (2006). Guía Curricular de la Educadora.(PRÁCTICUM). Primera edición. México. D. F. Asociación Cultural Carrasco, S. A de C. V.

- (5) I Jornadas -1984- en Panticosa. http://platea.pntic.mes.es/-jnavarro/index.html.
- (6) Fernández Paz, Julio. (2006). Enfoque Curricular (FOCUS). Primera Edición. México. D. F. “Asociación Cultural Carrasco, S.A. de C. V.”
- (7) Fernández Paz, Julio. (2006). Enfoque Curricular. (FOCUS). Primera Edición. México. D. F. “Asociación Cultural Carrasco, S.A. de C. V.”
- (8) Manual de la Evaluación de Desempeño. www.colombiaaprende.edu.co/html/mediateca/1607/articles-70794_archivo.pdf -Recuperado en Mayo del 2006.
- (9) Fernández Paz, Julio. (2006). Enfoque Curricular.(FOCUS). Primera Edición. México. D. F. “Asociación Cultural Carrasco, S.A. de C. V.”
- Judi Aubel (2000) Edición No. 2. Involucrando a los participantes del programa en el proceso de evaluación Por Publicación conjuta de Catholic Relief Services y Child Survival Technical Support. http://www.childsurvival.com/documents/manuslspan.pdf Recuperado en junio del 2006.
- Cembranos Fernando.1989.Madrid La Evaluación, en: La animación Sociocultural: propuesta metodológica. pp.177-211.

ANEXOS