



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

“LA ASESORÍA TÉCNICO PEDAGÓGICA EN PREESCOLAR: EN UN CENDI DEL
GDF, PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRACTICA DOCENTE”

TESINA

(RECUPERACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL)
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

ORTIZ DE LA ROSA ERIKA TATIANA

ASESOR: PROFR. JOSÉ TENORIO FABIÁN

MÉXICO, D.F. JUNIO DE 2015

AGRADECIMIENTOS

A DIOS POR DARME LA FORTALEZA, SER MI GRAN SOPORTE EN MOMENTOS DIFÍCILES Y GUIARME A SER UNA MEJOR PERSONA Y DEMOSTRARME DÍA A DÍA QUE SU AMOR ES INFINITO.

A MI ESPOSO POR TODO EL APOYO, PACIENCIA Y AMOR QUE SIEMPRE ME DEMUESTRA; NO FUE FÁCIL SER MADRE, ESPOSA Y ESTUDIANTE, NO ME CANSARÉ DE AGRADECERTE QUE HAS SIDO UN PELDAÑO MUY IMPORTANTE EN LA CULMINACION DE ESTE SUEÑO "TE AMO".

A MIS DOS GRANDES AMORES: AMBAR Y MAXIMO, QUE SON MI MOTOR DE VIVIR, A USTEDES LES DEDICO ESTE LOGRO.

A MIS PADRES POR DARME LA VIDA Y HACER DE MÍ UNA BUENA PERSONA, POR APOYARME Y MOTIVARME SIEMPRE PARA CULMINAR ESTA ETAPA DE MI VIDA ¡GRACIAS!

A MIS HERMANOS, PORQUE SÉ QUE SIEMPRE, ESTARÁN AHÍ CUANDO LOS NECESITE.

A TODA MI FAMILIA POR SU AMOR, APOYO Y PORQUE QUE SÉ QUE SIEMPRE ESTUVIERON AL PENDIENTE EN LA CULMINACIÓN DE MIS ESTUDIOS.

A MI QUERIDO Y ESTIMADO PROFESOR Y ASESOR DE TESINA; JOSÉ TENORIO, POR SUS ENSEÑANZAS, SU DEDICACIÓN Y EJEMPLO DE QUE LAS COSAS SE LOGRAN CON BASE DE CONSTANCIA Y ESFUERZO, INFINITAMENTE ¡¡¡GRACIAS!!! .

EN MEMORIA

*A MIS DOS ÁNGELES QUE SIEMPRE ME DIERON BUENOS CONSEJOS,
ME ENSEÑARON QUE A BASE DE TENACIDAD, ESTUDIO Y ESFUERZO
SE PUEDEN LOGAR GRANDES COSAS, SÉ QUE ESTARAN ORGULLOSOS
DE MI.*

Contenido

INTRODUCCION	3
CAPÍTULO I.....	6
UNA EXPERIENCIA COMO ASESORA TÉCNICA PEDAGÓGICA NECESARIA DE SER SISTEMATIZADA.....	6
1.1. CONTEXTO.- CENDI “NONANTZIN”, DELEGACIÓN “MAGDALENA CONTRERAS” EN MÉXICO, DISTRITO FEDERAL.....	6
1.1.1 ASPECTO HISTÓRICO Y GEOGRÁFICO DEL CENDI	6
1.1.2. ASPECTO FÍSICO.....	9
1.1.3. ASPECTO JURÍDICO – POLÍTICO	12
1.1.4 ASPECTO ORGANIZACIONAL	13
1.2.- MI EXPERIENCIA COMO ASESORA TÉCNICA PEDAGÓGICA EN EL CENDI “NONANTZIN”	16
1.2.1. MIS PRIMERAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL CENDI.....	17
1.2.2.-CURSOS DE CAPACITACIÓN RECIBIDOS DURANTE MI ESTANCIA EN EL CENDI	22
1.2.3.-NECESIDADES FORMATIVAS DE LAS EDUCADORAS.....	23
1.2.4.- OBSERVACIÓN Y REGISTRO DE LAS PRÁCTICAS EN EL AULA.....	25
1.2.5- ASESORÍA PRESENCIAL Y DE SEGUIMIENTO.....	28
1.3.- PROBLEMAS VIVIDOS EN MI FUNCIÓN COMO ASESORA TÉCNICA PEDAGÓGICA.....	34
1.3.1.-LOS CAMBIOS EN EL AULA A PARTIR DEL PROGRAMA DE ESTUDIO 2011. EDUCACIÓN BÁSICA PREESCOLAR.....	35
1.3.2. BREVE RECUPERACIÓN SOBRE MI DESEMPEÑO	37
CAPÍTULO 2.....	40
REFLEXIÓN SOBRE LAS FUNCIONES DEL ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO.....	40
2.1. LA PROPUESTA CURRICULAR PARA LA EDUCACIÓN PREESCOLAR.....	40
2.1.1. LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN	40
2.1.2 PROPÓSITOS DE LA EDUCACIÓN PREESCOLAR.....	43
2.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PROPUESTA CURRICULAR DE EDUCACIÓN PREESCOLAR.....	45
2.2. FUNCIONES DEL ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO Y LA NUEVA REFORMA EN LA EDUCACIÓN BÁSICA.	46
2.3. EL DEBER SER DEL ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO	51
2.4. FUNCIONES Y NORMAS DEL ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO EN LOS CENDIS DEL GDF	57
CAPITULO 3.....	64
PROPUESTA DE MEJORAMIENTO PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCION COMO ASESORA TÉCNICA PEDAGÓGICA.....	64

3.1. BREVE JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	64
3.2. PROPUESTA PEDAGÓGICA.....	68
3.2.1. MARCO TEÓRICO.....	68
3.2.2. METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN: MODELO DIDÁCTICO OPERATIVO	73
3.2.3. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN	77
3.2.4. PROGRAMA DE INTERVENCIÓN	77
3.2.5. DESARROLLO DE LAS SESIONES.....	79
FUENTES ELECTRONICAS.....	98
PAGINAS ELECTRONICAS.....	98
Anexos.....	99

INTRODUCCION

Soy egresada de la Licenciatura en Pedagogía generación 99 -2003 en la Unidad Ajusco de la Universidad Pedagógica Nacional, es por ello que a más de diez años concluidos mis estudios decidí titularme. Actualmente para ingresar laboralmente en el Sistema Educativo Nacional es fundamental comprobar el nivel de licenciatura.

Recién terminados mis estudios, me dieron la oportunidad de integrarme a un Centro de Desarrollo Infantil (CENDI) perteneciente al Gobierno del Distrito Federal (GDF) en la Delegación Magdalena Contreras, como Jefa de Área Pedagógica. No niego que para mí fue una sorpresa ya que por lo regular siempre piden experiencia mínima. Asumí el cargo no fue nada fácil pues enfrentarse a la realidad es totalmente diferente a lo que uno vive durante el proceso de formación en la universidad porque la mayor información que recibimos es de corte teórico y muy poco práctico. Yo creía que el haber concluido una Licenciatura me brindaría todas las herramientas necesarias para enfrentar el terreno Educativo, pero conforme fueron transcurriendo los días me surgieron muchas dudas, no tenía ni la más remota idea del papel que implicaba llevar a cabo una asesoría y por consiguiente la función real del asesor técnico pedagógico.

Factores externos e internos me causaron temor y molestia primero porque acercarme a las docentes, intervenir en su quehacer y poder establecer canales de comunicación no fue nada sencillo pues no asimilaban la idea de que una persona joven pudiera apoyarles en su práctica diaria y el segundo factor fue conocer y entender la nueva propuesta del Programa de Estudio 2011.

En el primer ciclo escolar 2010 – 2011, desempeñé actividades de carácter administrativo (manejo del SIIEI, trámites administrativos en la delegación, elaboración de oficios e incidencias) y por ende las actividades pedagógicas que me correspondían hacer no se

concretaron como tal; sin embargo, y conforme la demanda que expresa el Programa de estudio 2011. Guía para la educadora. Educación Básica Preescolar, era mayor mi compromiso con el equipo docente y el plantel, la Supervisora de Zona hizo la petición de manera urgente de que la encargada del área pedagógica realizara las actividades para las que estaba planeado. En el ciclo escolar 2012 – 2013 me integré por completo en las aulas y retomé mi intervención pedagógica.

Una de las demandas Educativas prioritarias era el trabajo por competencias de acuerdo con lo que rige La Reforma Integral de la Educación Básica (RIEB).

La motivación que me lleva a realizar este ejercicio de sistematización de mi práctica profesional como Asesora Técnica Pedagógica, tomando como objeto de reflexión-sistematización, las actividades llevadas a cabo en un CENDI del GDF, durante el período del 2010 al 2013. Está encaminada, a favorecer y enriquecer mi quehacer como profesional de la educación, y por consiguiente desempeñar en otros espacios educativos si así se me diera la oportunidad, esta función como un acto de responsabilidad, compromiso y profesionalismo.

En esta recuperación de la experiencia se abordan tres capítulos los cuales determinan el desarrollo de este trabajo de tesina:

En el primer capítulo se presenta la descripción de los factores contextuales y situacionales en que se realizó, la función de Asesor Técnico Pedagógico.

En el segundo capítulo se realiza un análisis de las políticas educativas que rigen el quehacer del docente en las aulas, así como el ideal de lo que debería de ser un Asesor Técnico Pedagógico y, por consiguiente, las limitaciones a las se enfrenta en el contexto educativo.

En el tercer capítulo se sugiere una propuesta de intervención para apoyar en la mejora de las relaciones interpersonales, entre las docentes del Centro de Desarrollo Infantil “Nonantzin”, en el sentido de favorecer la creación de un ambiente de respeto y aceptación

para poder iniciar un cambio en las prácticas profesionales de las educadoras. Las actividades de asesoría involucran múltiples y variadas relaciones interpersonales por lo que resulta fundamental que quien preste este servicio no carezca de habilidades sociales. Así pues, si esas relaciones son una de las claves para apoyar al buen desempeño laboral en las aulas, parece fundamental considerar la conveniencia de tomar algunas precauciones o reservas para desarrollarla.

CAPÍTULO I.

UNA EXPERIENCIA COMO ASESORA TÉCNICA PEDAGÓGICA NECESARIA DE SER SISTEMATIZADA

1.1. CONTEXTO.- CENDI “NONANTZIN”, DELEGACIÓN “MAGDALENA CONTRERAS” EN MÉXICO, DISTRITO FEDERAL.

En este primer capítulo se abordará la importancia de los aspectos histórico, geográfico, físico, organizacional y jurídico, así como su incidencia en mis primeras prácticas profesionales de la Asesoría Técnica Pedagógica. De igual manera se presenta las estrategias que en su momento utilicé para llevar a cabo tales intervenciones como Jefa del Área Pedagógica.

1.1.1 ASPECTO HISTÓRICO Y GEOGRÁFICO DEL CENDI

Esta experiencia inició en la década de los 60's como resultado del impulso de un programa de guarderías del Departamento del Distrito Federal, en la Delegación Magdalena Contreras donde se inauguró la primera estancia “La Magdalena” en el mercado de la “Loma” de la Colonia Barranca Seca.

Posteriormente en 1973, se dio a conocer un proyecto distinto dando como resultado la creación de la guardería “Casa Popular”, esto a petición de la comunidad de la Delegación principalmente de la colonia San Jerónimo, y se realizó a través de la gestión popular y el trabajo comunitario.

En el año de 1979, las estancias “La Magdalena” y “Casa Popular”, comienzan a funcionar bajo la dependencia de la administración de la delegación y la supervisión de la Secretaría de Educación Pública (SEP).

En 1983 se funda el Centro de Desarrollo Infantil “Tehuacán”, ubicado en la parte superior del mercado, el cual lleva el mismo nombre, para dar servicio a las madres trabajadoras del mercado. Seis años más tarde este CENDI extiende sus servicios a las madres trabajadoras de la comunidad, brindando actividades educativas y asistenciales. Sin embargo, debido a que el centro se ubicaba en la parte inferior de los tanques de gas estacionarios que suministraban gas a las cocinas y tortillerías del mercado, la Directora en ese tiempo C. Yolanda Sosa Martínez, consideró que era un lugar de peligro constante, por lo cual inicio gestiones para ubicar al Centro en otro espacio con mayor ventilación y que no implicara riesgos.

En 1999 las autoridades delegacionales autorizaran la construcción del nuevo Centro de Desarrollo Infantil en el interior del Deportivo “Casa Popular”. En el mes de Abril del año 2000, se inauguró el nuevo Centro de Desarrollo Infantil, con la presencia del entonces Delegado Político el Lic. Guillermo Ysusi Farfán.

Se le puso el nombre de “Nonantzin” ya que esta palabra derivada de la raíz náhuatl que significa Nuestra madre o madrecita mía.

El Centro de Desarrollo Infantil brindó el servicio a una población de niños y niñas a partir de 1 año 7 meses hasta 3 años 11 meses, hijos de madres trabajadoras, pero durante estos años se consideró que los espacios y las instalaciones no cubrían las características básicas para atender a la población menor de tres años, y por eso a partir del ciclo escolar

2005 – 2006 se eliminarían los grupos de lactantes y maternas dejando sólo 4 grupos de Preescolar 1; la asesoría pedagógica y supervisión siguió a cargo de la SEP.

El programa con el cual operó el Centro de Desarrollo Infantil “Nonatzin” 2000 al 2005, fue el Programa de Educación Inicial; sin embargo, a partir de la demanda educativa se gestionó junto con las autoridades de la Secretaría de Educación Pública y la Delegación la necesidad de incorporar y modificar las formas de trabajo y operación, así que a partir del año 2005 se comenzó a trabajar con el nuevo programa de Educación Preescolar 2004 que continuo operando hasta el año 2013, sólo con población de Preescolar 1.

Los caminos de acceso a este Centro de Desarrollo Infantil son el Periférico sur, la Av. Luis Cabrera y Av. Contreras. Las rutas que operan en el perímetro son, ruta 66, Miguel Ángel de Quevedo a Contreras o San Bernabé; la ruta 1 que corre de Toreo a Canal de Chalco; los camiones RTP de Taxqueña a Contreras y de Copilco a Cerro del Judío.

La Geografía del área de ubicación presenta la Plaza Luis Cabrera, Comisión Nacional de Derechos Humanos, Presa Anzaldo, Centro integral de Salud Mental y un poco más retirado se encuentra el Centro Comercial San Jerónimo y la Unidad Independencia.

Figura 1.- Mapa donde se ubica el Deportivo “Casa Popular y dentro de él las instalaciones del “Nonantzin”



1.-Imagen tomada de:
www.google.com.mx/maps/search/casa+popular+magdalena+contreras/@19.3223193,-99.2219229,47m/data

1.1.2. ASPECTO FÍSICO

El Centro de Desarrollo Infantil “Nonantzin”, se encuentra ubicado dentro de los terrenos de la Casa Popular en la Delegación Magdalena Contreras, con dirección en Av. Luis Cabrera N° 1, Colonia. San Jerónimo Lídice, C.P. 10200.

Cuenta con dos accesos: el primero de ellos se localiza a un costado de la entrada principal del deportivo y el segundo por Av. Contreras; el pasillo que conduce hacia la puerta principal es de piedra y está rodeado por ficus, arboles de míspero y de eucalipto; del lado izquierdo se encuentra el ágora de la casa popular, para proteger al CENDI solo se cuenta con maya pintada de color verde bandera, no existen paredes de tabique y la puerta de la entrada es del mismo material. La seguridad que existe para el centro es en la puerta principal ya que hay una caseta de vigilancia las 24 horas del día.

Este lugar actualmente cuenta con un 40% de área sin construir y 60% construido. Las paredes son de bloc ligero, con techos de loza en forma piramidal, el área total del espacio es de 222.76 metros.

Área Verde: Abundan áreas verdes con níspero y pino, que abarcan un terreno del 40% tiene como propósito la generación de un ambiente adecuado para el educando y además en estos espacios los niños y niñas realizan actividades recreativas y de educación ambiental. El CENDI se encuentra conformado de la siguiente manera con lo que respecta al espacio físico:

La sala 1A cuenta con medidas de 10 x 10 metros de largo y ancho, asignada para atender a 30 niños y niñas en edad Preescolar entre los 2 años 10 meses hasta los 3 años 3 meses. Las paredes son de tabique rojo barnizado, las columnas y el techo cuenta con aplanado pintado de color blanco y con solo un baño el cual es compartido, tiene cuatro tazas 2 para niños y dos para niñas, no tiene separaciones y sólo cuenta con un lavabo que tiene cuatro llaves y ahí se lavan manos y dientes, cuenta con dos puertas, una de madera al interior de la sala que conecta con el área de la cocina y la segunda es la entrada principal la cual está hecha de aluminio. Sus ventanas son de 1.30 x 2.00 metros, en forma

cuadrangular con marcos de aluminio que las sostienen, las ventanas están ubicadas de lado izquierdo y al frente de modo que uno pueda tener visibilidad hacia la puerta principal de acceso al CENDI. Los pisos son de loseta blanca y la iluminación es con lámparas de luz blanca ahorradoras de energía. Las actividades que se realizan en esta sala son:

- Actividades Pedagógicas
- Higiene
- Alimentación
- Cantos y Juegos
- Juntas de consejo técnico

La sala 2 B, tiene como medidas 9.90 de largo x 5.90 de ancho asignada para atender a 30 niños y niñas en edad Preescolar entre los 3 años 3 meses hasta los 4 años. Las paredes son de tabique rojo barnizado, las columnas y techo están pintados de color blanco; tiene 3 baños separados: uno para uso exclusivo de los niños, otro para las niñas y uno más para el personal; estos baños poseen separaciones de tabique, en esta sala los 2 lavabos se encuentran ubicados en un área fuera de los sanitarios pero dentro de la misma sala, ahí los niños se lavan las manos, cuenta con dos puertas, una de madera al interior de la sala que conecta con el área de la cocina y la segunda es la entrada principal la cual está hecha de aluminio. Sus ventanas son de 1.30 x 2.00 m, en forma cuadrangular con marcos de aluminio que las sostienen, las ventanas están ubicadas de lado derecho y al frente, de modo que hay visibilidad hacia el jardín principal y el acceso hacia la biblioteca de la casa popular.

En la cocina, se almacenan y preparan los alimentos, se encuentra en medio de las dos salas, con un espacio de 5.40 x 8.50 metros, cuenta con una puerta de fierro que lleva hacia el pasillo trasero en donde están los lavaderos, la puerta principal es de aluminio y da vista hacia el patio principal no cuenta con ventanas a su alrededor. Su estufa es de tres quemadores, tiene una campana de aluminio, también hay tres refrigeradores, una tarja con fregadero, entrepaños de madera para guardar las bajillas y trastos que se utilizan, como separación tiene una barra de tabique para colocar los alimentos del

personal, ahí mismo hay una mesa de madera y cuatro sillas para que el personal pueda sentarse a ingerir sus alimentos. Los pisos son de loseta blanca, la iluminación con lámparas de luz blanca ahorradoras y sus columnas están pintadas de color amarillo paja.

La Oficina se encuentra en la parte trasera del CENDI, esta mide 5.90 x 4.00 metros, en ella se encuentra la Dirección, Área Pedagógica, Trabajo social, Enfermería, Secretaria y una asistente educativo. No cuenta con separaciones ya que el espacio es muy pequeño porque, se diseñó para utilizarlo como bodega pero dadas las circunstancias se habilitó como Oficina. Dentro de esta se adaptó un baño para el personal sólo con paredes de bloc y una puerta de madera.

En la oficina hay cuatro escritorios, dos estantes de fierro, un pizarrón, una computadora y seis sillas giratorias. Ahí se realizan actividades administrativas, el filtro de los niños y niñas, inscripciones y manualidades.

Se cuenta con 2 áreas verdes que se utilizan para los niños y niñas como espacio recreativo, en ellos se tiene una res baladilla de fierro y dos más de plástico, un juego de aros y un sube y baja.

El Centro de Desarrollo Infantil cuenta con pasillos que conectan a todo el perímetro, es decir, que de la dirección se puede entrar a la cocina y de frente a las dos aulas de igual manera se llega por el lado derecho e izquierdo al patio principal. El piso del patio y los pasillos es de tabique rojo pulido, cuenta con tres pizarrones en la parte de afuera dos se encuentran en el patio principal de modo que los padres de familia y personas que ingresen al CENDI puedan apreciarlo, se utilizan para poner cada mes el periódico mural y los cumpleaños del mes.

1.1.3. ASPECTO JURÍDICO – POLÍTICO

El niño para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad, necesita amor y comprensión, siempre que sea posible deberá crecer al amparo y bajo la responsabilidad de sus padres y, en todo caso, en un ambiente de afecto y seguridad moral y material; salvo circunstancias excepcionales, no deberá separarse al niño de corta edad de su madre. La sociedad y las autoridades públicas tendrán la obligación de cuidar especialmente a los niños sin familia o que carezcan de medios adecuados de subsistencia.

El niño tiene derecho a recibir educación que será gratuita y obligatoria por lo menos en las etapas elementales. Se dará una educación que favorezca su cultura general y le permita, en condiciones de igualdad de oportunidades, desarrollar sus aptitudes y su juicio individual, su sentido de responsabilidad moral y social, y llegar a ser un miembro útil de la sociedad. El interés superior del niño debe ser el principio rector de quienes tienen la responsabilidad de su educación y orientación; dicha responsabilidad incumbe, en primer término, a sus padres. El niño debe disfrutar plenamente de juegos y recreaciones, los cuales deberán estar orientados hacia los fines perseguidos por la educación; la sociedad y las autoridades públicas se esforzarán por promover el goce de este derecho. (GDF, 1990: 10)

Los Centros de Desarrollo Infantil (CENDI) de la Delegación La Magdalena Contreras, tienen como visión brindar un servicio psicopedagógico de calidad y excelencia a hijos de madres y padres trabajadores cuyas edades van desde los 4 meses a 3 años 11 meses de edad que residan o laboren dentro de la jurisdicción de Magdalena Contreras. (GDF, 2000: 3)

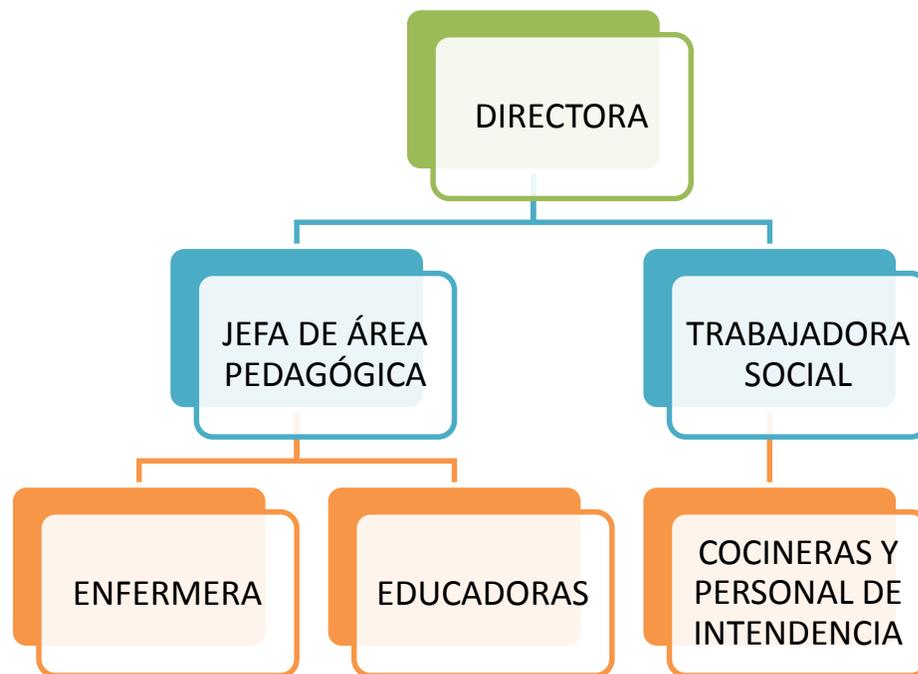
El servicio que se brinda en dichos Centros está dirigido preferentemente a los hijos de madres o padres trabajadores de escasa capacidad económica o en situación vulnerable. Para prestar este servicio, la Dirección General de Desarrollo Social a través de la Subdirección de Servicios Educativos, así como la Jefatura de Unidad Departamental de Desarrollo Armónico del Niño, administra y vigila que las normas y lineamientos se

cumplan y garanticen la eficiencia del servicio educativo – asistencial proporcionado en los CENDI.

Es importante mencionar que el funcionamiento de los Centros de Desarrollo Infantil, se apega a las leyes y reglamentos de Educación Inicial y Preescolar, a la Normatividad y Acuerdos de la Convención sobre los Derechos de los niños; como expresión de ello, a continuación referimos como están organizados.

1.1.4 ASPECTO ORGANIZACIONAL

Figura 2.- AGENTES QUE CONFORMAN LA PLANTILLA DEL CENDI



(GDF, 2000: 22)

A continuación se presenta un esbozo breve de las funciones que cada uno de los actores mencionados realiza en el Centro de Desarrollo Infantil “Nonantzin” retomándolo del manual de operación. (GDF, 2000: 23-25)

DIRECTORA

- Conformar un equipo de trabajo responsable, con capacidad y disponibilidad para proporcionar y promover un desarrollo integral en la población infantil.
- Coordinar y supervisar las actividades del personal a su cargo, para el logro de una administración eficiente encaminada al logro de los objetivos del CENDI.

JEFA DE ÁREA PEDAGÓGICA

- Instruir y orientar al personal docente con el fin de que realicen su trabajo con profesionalismo, responsabilidad y objetividad.
- Planear, organizar y evaluar las actividades técnico-pedagógicas, que se efectúan en el CENDI.

TRABAJO SOCIAL

- Mantener actualizado el expediente de cada niño y niña que ingresa al CENDI, realizando a su vez los trámites administrativos necesarios para el registro de inscripciones, altas y bajas de la población que ingresa al CENDI.
- Proporcionar información y orientación a los padres y madres de familia.

EDUCADORAS

- Conducir el proceso de enseñanza- aprendizaje de acuerdo con las características de los educandos y del Programa de Preescolar (PEP), a efecto de contribuir a la formación integral de los niños y niñas.
- Organizar, planear diseñar, dirigir y evaluar las actividades pedagógicas que se desarrollan en el CENDI, con el propósito de favorecer el desarrollo cognoscitivo, psicomotriz, afectivo y social de los menores.

SERVICIOS MÉDICOS (ENFERMERA)

- Salvaguardar y promover la salud, orientando a padres de familia y personal cuando los niños y niñas presenten problemas de salud.
- Mantener actualizados y en buen estado, los expedientes médicos de las niñas y los niños.

COCINERA

- Elaborar oportunamente los alimentos que diariamente, proporcionan a los niños y niñas que asisten al Centro.

AUXILIAR DE COCINA

- Encargadas de mantener la cocina en perfectas condiciones de higiene. Colaboran en la elaboración y suministro de alimentos.

AUXILIAR DE INTENDENCIA

- Encargadas de conservar las instalaciones en óptimas condiciones de higiene, así como mantener las salas limpias y secas para evitar posibles accidentes cuando el piso esté mojado. Asimismo, se ocupan de asear todas las áreas del CENDI (baños, pasillos, cocina, patio, lavado de sábanas y materiales que sean utilizados en las salas.

Es importante mencionar los tipos de contrato del personal del CENDI, mostrando a su vez el puesto que desempeña y su escolaridad.

PERSONAL DE BASE

El personal de base percibe un salario de \$1,700 a \$ 4,000 quincenales, más prestaciones, servicio médico (ISSSTE), aguinaldo, uniformes, banco de despensa, vacaciones y horas extras.

PERSONAL DE HONORARIOS Y AUTOGENERADOS

El personal que tiene contrato de Honorarios asimilados y autogenerados cuenta con un apoyo económico entre los \$2,400 a \$4,600 mensuales, no cuenta con ningún tipo de prestaciones, (servicio médico, vacaciones, etc.)

Antes los contratos se daban por un año, a partir del año 2008, se otorgan por solo tres meses.

FUNCIONES, ESCOLARIDAD Y TIPO DE CONTRATO DEL PERSONAL

PUESTO	ESCOLARIDAD	TIPO DE CONTRATO
Directora	Pasante de Psicología	Honorarios
Jefa de Área Pedagógica	Pasante de Pedagogía	Honorarios
Trabajadora Social	Técnico en trabajo Social	Base
Enfermera	Enfermería	Base
Asistente Educativo	Asistente Educativo	Base
Titular de Grupo	Carrera Técnica de Asistente Educativo	Honorarios
Titular de Grupo	Carrera Técnica de Asistente Educativo	Autogenerados
Titular de Grupo	Estudiante del octavo semestre de la Lic. En Pedagogía	Honorarios
Cocinera	Primaria	Base
Auxiliar de Cocina	Secundaria	Honorarios
Intendente	Secundaria	Base
Intendente	Secundaria	Base
Intendente	Primaria	Base
Intendente	Primaria	Base

1.2.- MI EXPERIENCIA COMO ASESORA TÉCNICA PEDAGÓGICA EN EL CENDI “NONANTZIN”

Mi deseo de asumir el papel de ATP surgió a partir de la experiencia que tuve frente a grupo ya que el entender todo un modelo educativo, planear, llevar a cabo registros y evaluar es verdaderamente complejo y aún más, cuando no se cuenta con la motivación y apoyo de alguien que maneje y conozca de las Políticas Educativas.

En el siguiente ciclo escolar 2012 – 2013 me integré por completo en las aulas y retomé mi intervención pedagógica siendo que una de las demandas Educativas prioritarias era

el trabajo por competencias de acuerdo con La Reforma Integral de la Educación Básica, la cual está centrada en la adopción de un modelo educativo basado en competencias, que responda a las necesidades de desarrollo de México en el siglo XXI. (SEP, 2011: 9)

La presente recuperación de experiencia profesional, por ello, el objeto de esta tesina tiene como propósito presentar un panorama general del desarrollo del trabajo del Asesor Técnico Pedagógico en el Centro de Desarrollo Infantil “Nonantzin”, dicha descripción se realiza a partir del mes de Agosto del 2011 al mes de Junio del 2013. Las funciones realizadas fueron en un horario de 8:00 am a 16:00 pm, de lunes a viernes.

1.2.1. MIS PRIMERAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL CENDI

Es miércoles 3 de agosto del 2011, me dirijo con entusiasmo a la dependencia de Servicios Educativos en la Delegación Magdalena Contreras, con la idea de obtener una respuesta favorable y un lugar en alguno de los Centros de Desarrollo Infantil de la misma dependencia, al llegar me recibió la Mtra. Judith encargada del Área de Servicios Educativos. Me entrevisto con ella y me comenta que probablemente había un lugar disponible, en ese momento se comunicó con el área de Desarrollo Social, en específico con el C. Cristian Gerson Director General, y preguntó si faltaba personal en CENDIS. La cita fue para el día Jueves 4 de Agosto del 2011 en su oficina para platicar sobre el asunto y saber en qué espacios requerían de mis servicios, el día llegó, me presento a su oficina y me comenta que sólo existía un lugar en el CENDI “Nonantzin” y que la plaza disponible era para Maestra de Preescolar con modalidad de honorarios y que estaría ganando 4,600 pesos al mes.

El esperado gran día, me presenté formalmente a trabajar el día 8 de Agosto del 2011 a las 9:30 am la persona que me presentó con la Directora del Plantel fue la Lic. Dolores Herrera, entonces Jefa de la Unidad Departamental de Desarrollo Armónico del Niño, la directora Gloria Luz Gaytán Arreola me recibió muy amablemente y me presentó con el personal del CENDI.

Primer día de trabajo: el grupo que me asignaron fue Preescolar 1 4-B, con una población de 4 niñas y 3 niños, en la sala B compartía el espacio en ese momento con la Educadora de la sala B, que no me recibió cálidamente, por el contrario se mantuvo siempre al margen y casi no hablaba conmigo.

En ese momento quien se encargaba del Área Pedagógica, tenía trabajando ahí dos años, por lo que había hecho muy buena relación con las educadoras: ella me comentó a grandes rasgos las formas de trabajo y que por lo tanto tenía que realizar un diagnóstico inicial, mi registro de actividades diarias así como mi planeación mensual. Me dispuse a preguntar con mi compañera de sala cómo era la dinámica de las actividades, ella un poco hermética, me orientó y me puso al tanto. Fue complicada mi estadía como Educadora esos dos meses ya que tuve muchas diferencias con la Jefa de Área, ya que no sentía el apoyo para resolver dudas y sobre todo se inclinaba más por el grupo de compañeras en el sentido amistoso y no laboral. En dos ocasiones durante las Juntas de Consejo Técnico hubo cierto roce con Diana la Jefa de Área ya que le cuestioné acerca del trabajo que se debería de llevar a cabo en las aulas y sobre todo que no sentía el apoyo por parte de ella para mejorar mis prácticas en el aula.

“Diana yo quiero saber cómo es que me pides que haga mi planeación para un mes y con una sola competencia, siendo que el programa de preescolar es flexible y se puede trabajar hasta con tres competencias y campos formativos...”

Diana responde: ¡No! ¡No se puede!, la supervisora me dijo que solo se trabajara con una competencia y campo formativo. (12 de Agosto 2011)

Estos cuestionamientos hicieron que mis compañeras y la Jefa de Área no me vieran con buenos ojos, yo me sentía excluida como compañera de trabajo, sin embargo lo que me animaba y motivaba eran los comentarios de la supervisora, el apoyo que tenía de la directora y el de mis compañeras del área administrativa, de cocina y limpieza. Con ellas hice muy buenos lazos de amistad y compañerismo.

Al transcurrir dos meses me dieron la noticia de que la Jefa de Área dejaría el CENDI y que por lo tanto dado mi perfil yo tomaría su lugar. La noticia me entusiasmó mucho ya que al haber estado frente a grupo pude darme cuenta que la tarea no es nada sencilla y que existían muchas deficiencias con respecto a las formas de intervención y trabajo en el aula con los niños, pero sobre todo que el acompañamiento no se llevaba a cabo en su totalidad.

El día 28 de Octubre de 2011 en Junta de Consejo Técnico la directora hizo de manera oficial mi presentación como la Nueva Jefa del Área Pedagógica, la noticia no fue muy bien vista por las maestras ya que los vínculos de amistad que habían establecido con la anterior jefa eran muy fuertes; por lo que ahora me visualizaban como aquella que solo les daría más trabajo. Pasaron los días y me di a la tarea de conocer el trabajo y pendientes que la jefa de área había dejado; sin embargo, existían muchas cosas que se tenían que empezar de cero o bien concluir las. Algunas de esas tareas consistían en terminar de hacer las entrevistas con los padres de familia, no había Proyecto Anual de Trabajo (PAT), en las aulas no había planeaciones por parte de las educadoras, expedientes individuales de los niños y niñas, no había un registro diario por parte de las educadoras, sobre todo, un plan de trabajo concreto para llevarse a cabo durante el ciclo escolar 2011 – 2012.

Por ello, a lo primero que me enfoqué fue a elaborar junto con la directora el Proyecto Anual de Trabajo, ya que éste nos permitiría visualizar con mayor claridad las actividades del ciclo escolar, de igual manera me hice un espacio para poder observar y platicar con las docentes en relación con su intervención pedagógica, fue difícil ya que las maestras se resistían aceptar había cosas que se tenían que modificar y hacer, de acuerdo con los planteamientos de la nueva propuesta de Educación Preescolar.

En el mes de Noviembre la Directora me pidió que la apoyara un poco en la parte administrativa ya que en esos momentos no se contaba con una secretaria.

“yo no sé manejar la computadora tú le sabes más a eso apóyame en lo que me mandan a una secretaria” (Noviembre, 2011)

Dada la petición acepté, sin embargo, durante el ciclo escolar 2011 -2012 me la pasé realizando tareas de índole administrativas y por consecuencia el descuido del trabajo docente en las aulas. Cada mes aproximadamente teníamos la visita de la supervisora comisionada por el Sector 8 correspondiente a Educación Inicial, el objetivo era observar y constatar que las actividades en el aula se llevaran a cabo como lo establecía el Programa de estudio 2011 Guía para la Educadora. Honestamente y sin evadir mi responsabilidad cada que hacía sus observaciones, hacía hincapié en que como Jefa de Área tenía que estar más involucrada en la parte pedagógica y en las aulas; ya que esa era mi función y responsabilidad. La sugerencia que le hacía a la directora es que a la brevedad posible se integrara a la secretaria para que me pudiera enfocar a trabajar con las maestras y apoyarles en el aula.

Las actividades administrativas que realicé durante el ciclo escolar 2011 -2012 fueron las siguientes:

- Elaborar escritos a la delegación, al sector 8 de Educación Inicial y otras dependencias
- Manejo de altas y bajas de los niños y niñas que se encontraban en el CENDI
- Asistir a las juntas de Directoras
- Manejo del Programa SIIEI
- Elaborar y pegar todos los días el menú de los alimentos
- Hacer incidencias para el personal de base
- Agendar y confirmar citas para los eventos dentro del CENDI
- Elaborar los reportes para el personal de honorarios
- Llevar al Sector 8 información o algún documento

Como se refleja, las actividades que me correspondía llevar a cabo acordes a mi función no fueron realizadas, el peso mayor se lo dediqué a lo administrativo; esta situación apuntó como foco rojo la inmediata inserción en las aulas para estar más al pendiente de las intervenciones pedagógicas de las Educadoras.

En lo que respecta a la Juntas de Consejo Técnico no tuve intervención alguna con las docentes para enriquecer sus prácticas, sólo se les leía las observaciones. Lo enriquecedor de todo esto fue que pude aprender cosas nuevas y, a su vez, darme cuenta que no estaba haciendo mi trabajo como correspondía, por lo que casi todos los días le pedía a la directora que gestionara con las autoridades correspondientes para que le mandaran una secretaria y poder insertarme en las aulas. El ciclo escolar concluyó y no mandaron al personal faltante.

El 06 de Agosto de 2013, inicia el ciclo escolar 2012 – 2013, con miras a mejorar el funcionamiento del CENDI pero sobre todo, apoyar a las educadoras en su práctica pedagógica dentro del aula, así como orientarlas para mejorar sus planeaciones y registros en su diario. Cuando se inició el nuevo ciclo aun no contábamos con secretaria y la directora me pedía que le siguiera apoyando en lo administrativo, sin embargo, yo le comenté lo siguiente:

“Discúlpame Gloria, pero honestamente yo ya no voy a hacerme responsable de lo administrativo, descuidé mi trabajo y no quiero que se repita lo mismo este ciclo escolar, además; la supervisora te dijo que mi función es estar apoyando a las maestras en el aula y no realizar actividades administrativas, entonces a ver como resuelves esto...”

A lo que ella me respondió: No te pongas en ese plan, ¿yo que hago?, hay que entregar el PAT, dar de alta en el SIIIEI a los niños nuevos, etc., no me mandan a la secretaria y yo tengo que entregar-----, además tú eres la única que le sabe al programa.... ¡Qué voy hacer!

Lo que dije para terminar la conversación fue: pues ni modo, a partir de mañana no me verás más en la oficina, mi compromiso está en las aulas con las maestras y no voy a repetir lo mismo este ciclo escolar. (15 Agosto 2013)

Esta conversación me llevó a romper la amistad y confianza en ambas partes, ya que la Directora se molestó por la actitud que tomé ante su petición y a partir de ese momento comenzamos a tener algunas discrepancias; pero por otro lado sentí que me había liberado de una responsabilidad que no me correspondía y sólo así pude trabajar y tener satisfacciones con las educadoras.

1.2.2.-CURSOS DE CAPACITACIÓN RECIBIDOS DURANTE MI ESTANCIA EN EL CENDI

A partir de la demanda educativa en la Educación Preescolar, el sector 8 que abarca la Educación Inicial en las delegaciones Magdalena Contreras y Tlalpan, se dio a la tarea de capacitarnos a las Jefas de Área para que pudiéramos transmitir información actual y con ello mejorar las prácticas en el aula. Los cursos se impartieron durante todo el ciclo escolar 2012 – 2013, se realizaban en un Centro de Desarrollo Infantil perteneciente a la UAM, mes con mes y con un horario de 9:00 am a 15:00 p.m. en los cuales se trataban temas diferentes que permitirían a las educadoras asimilar de la manera más práctica y sencilla la nueva propuesta de la educación básica en el nivel Preescolar.

Los temas fueron los siguientes:

- La evaluación en la Educación Preescolar y la nueva experiencia en el aula con la cartilla de Educación Básica.
- La evaluación formativa y el proceso de evaluación en la Educación Preescolar.
- Los enfoques de los campos formativos en la Educación Preescolar.
- La valoración de aprendizajes y el registro de la cartilla
- Lectura y análisis del acuerdo n° 685 del diario oficial de la SEP y revisión de expedientes individuales de los niños y las niñas, avances y sugerencias.
- La valoración de aprendizajes esperados y el registro en la cartilla

El compromiso que yo adquiría al término de cada sesión era transmitir la información a las Educadoras, por lo tanto el espacio que consideré más pertinente para ello fue en las Juntas de Consejo Técnico, ya que los tiempos eran más largos y se podían aprovechar mejor. Puntualizo de manera muy general lo que se abordó en cada Junta refiriéndome únicamente al Ámbito Pedagógico.

Septiembre 27 del 2012	En esta primera junta se dio a conocer la dinámica del trabajo Técnico Pedagógico durante el ciclo escolar 2012 -2013 y puntualizar que el acompañamiento por parte de la Jefa de Área Pedagógica sería permanente en las aulas.
Octubre 26 del 2012	Lectura de observaciones por parte de la supervisora, Exposición por parte de las educadoras del tema “La evaluación en la Educación Preescolar y la nueva experiencia en el aula con la cartilla de Educación Básica, Valoración de los avances de mis alumnos y análisis para el llenado de la cartilla de educación básica”.
Noviembre 30 del 2012	Se trató el tema de “la evaluación formativa y el proceso de evaluación en la Educación Preescolar”.

Diciembre 2012	No tuvimos Junta de Consejo
Enero 25 del 2013	Se realizaron exposiciones aquí las maestras como la Jefa de Área expusieron lo siguiente: Los enfoques de los 6 campos formativos, información necesaria para el trabajo diario de las docentes con su grupo y sobre todo para determinar el nivel de desempeño de los niños y niñas durante su evaluación.
Febrero 22 de 2013	"La valoración de aprendizajes y el registro de la cartilla" (ejercicio para el llenado con las educadoras).
Marzo 2013	No tuvimos Junta de Consejo
Abril 26 de 2013	Se dio lectura al acuerdo N° 685 del Diario Oficial de la SEP y revisión de los expedientes individuales de los niños y las niñas.
Mayo 30 de 2013	"La valoración de aprendizajes esperados y el registro en la cartilla"
Junio 28 de 2013	Asignación de grupos y Ambientación de salas, fechas de cursos.

La información que se trató mes con mes, fue a partir de las sesiones programadas por parte del sector 8, con el único objetivo de que las educadoras comprendieran las adecuaciones hechas para la Educación Preescolar y ponerlas en práctica dentro del aula.

1.2.3.-NECESIDADES FORMATIVAS DE LAS EDUCADORAS

El 31 de Agosto de 2013 me di a la tarea iniciar con mi diagnóstico en el aula, con el único propósito de conocer hasta donde las educadoras tenían conocimiento y dominio del Programa de estudio 2011. La primera parte consistió en entrevistarme con cada una para conocer más acerca de ellas, pregunte sobre su formación, años de servicio y la vocación que las llevó a estar en el CENDI. A continuación se transcriben dichas entrevistas.

Maestra: grupo a cargo Preescolar 1 grupo 3

Yo: Maestra 1 las siguientes preguntas son con la finalidad de conocer más acerca de ustedes y por ende yo saber qué acciones tomaré para apoyarles con sus intervenciones en el aula.

Maestra 1: ok, me parece bien

Yo: Bueno, para comenzar me gustaría saber ¿qué formación tienes?

Maestra 1: Estudié la prepa en el C.C.H. Sur, pero no lo terminé me quedé debiendo algunas materias, me embaracé de mi primer hija y no pude terminarlo. Tiempo después entré a trabajar en el CENDI como auxiliar de cocina, después como apoyo en la limpieza. Pero en ese tiempo la maestra Jenny. Me insistía mucho de que me metiera a estudiar una carrera corta en asistente educativo para que me pudiera cambiar como maestra,

siendo que ella veía que me gustaban los niños y tenía facilidad para realizar manualidades.

Yo: ok, entonces ¿Cuántos años llevas como maestra frente a grupo?

Maestra 1: 8 años

Yo: Entonces ¿dónde estudiaste? y ¿terminaste?

Maestra 1: Estudié la carrera corta de asistente educativo en el Instituto “Fleming” que está en San Ángel y sí terminé, incluso tengo mi diploma y papel que me acredita como asistente educativo.

Yo: ¿te gusta trabajar con los niños? ¿Por qué?

Maestra 1: ¡sí!, ¡me encanta! Aunque las generaciones son bien diferentes aprendo mucho de ellos, el ver que logran muchas cosas al término del ciclo escolar me alegra mucho, sobre todo porque es un reto buscar formas diferentes de enseñar cuando los niños me exigen más cosas, entonces tengo que buscar otras estrategias... Pero sí, me gusta mucho mi trabajo.

Yo: ok, muchas gracias por el momento sería todo, voy a estar realizando mi diagnóstico para poder apoyarles en el aula eso será poco a poco, ¡gracias! (04 Septiembre 2013)

Maestra: Maestra 2 grupo a cargo Preescolar 1 grupo 4

Yo: me interesa conocer más acerca de usted, para yo saber qué acciones tomar y apoyarles con sus intervenciones en el aula.

Maestra 2: Está bien, pero no es un examen ¿verdad?

Yo: No, para nada, es solo saber qué grado de estudios tienen y qué las motivó a trabajar con los niños.

Bien, ¿Qué formación tienes?

Maestra 2: Hace como siete años estaba estudiando en la UNAM la licenciatura en geografía pero me quedé hasta tercer semestre, empecé a trabajar en un despacho realizando actividades administrativas y luego me ofrecieron trabajar en el CENDI de tierra unida como personal de limpieza. Tres años después me dejaron en grupo y cuando desapareció el CENDI me reubicaron aquí en el CENDI “Nonantzin” y desde entonces soy maestra.

Yo: Ok, y para estar frente a grupo ¿te pidieron alguna experiencia o que cubrieras algún perfil?

Maestra 2: ¡No!, sólo que cuando nos empezó a supervisar la maestra Rossana, ella sugirió que tenía que actualizarme y por ello decidí hacer el examen de CENEVAL para

obtener mi papel como Licenciada en Preescolar, pero está difícil, ya llevo dos exámenes y no lo he podido pasar.

Yo: y, ¿no has pensado en otras opciones de formación?

Maestra 2: sí, pero a mi edad, ya no creo que tan fácilmente me den trabajo y es mucho tiempo....

Yo: ¿te gusta trabajar con los niños? ¿Por qué?

Maestra 2: Siento grandes satisfacciones al trabajar con los niños, ver sus avances y logros educativos, que se los formaran para los hombres del mañana...

Yo: Muy bien, por el momento sería todo, ¡gracias! (04 Septiembre 2013)

Con este primer acercamiento, me pude dar una idea de la actualización y formación de las educadoras, que la poca información y formación con lo que cada una contaba, no era lo suficientemente sólida para permitirles entender conceptos y aspectos del nuevo Programa de estudio 2011, por ende, tuve que replantearme posibles alternativas para iniciar un proceso de actualización y acompañamiento, que les permitiera entender con mayor claridad la nueva propuesta educativa e innovar en su práctica diaria.

Para realizar mi diagnóstico me apoyé de algunos instrumentos que en su momento elaboré partiendo de lo que observaba y comentaba con las educadoras, dichos instrumentos los aplique en un lapso de dos meses, los cuales me permitieron tener un panorama más amplio y con ello pensar en diseñar estrategias de asesoramiento y acompañamiento en el aula. Ver Anexos en ellos se muestran los formatos que utilicé para mi diagnóstico inicial en el aula.

1.2.4.- OBSERVACIÓN Y REGISTRO DE LAS PRÁCTICAS EN EL AULA

El segundo momento para continuar con el acompañamiento pedagógico en las aulas fue observar y registrar con cada una de las educadoras, las formas de intervenir en el aula, la didáctica que cada una utilizaba y su metodología para transmitir sus conocimientos a los niños y niñas a su cargo.

El registro y calendarización para llevar a cabo mis observaciones se realizaron con base en los 6 campos formativos que propone el Programa de estudio 2011. Guía para la Educadora. Esta calendarización la realicé con el objetivo de poder observar e indagar, aspectos relevantes que me permitieran visualizar con mayor atención todo aquello que se manifestaba durante las intervenciones de las educadoras. Se organizó de la siguiente manera:

Calendarización para registro y observaciones en el aula ciclo escolar 2012 – 2013

Octubre 2012	Noviembre 2012	Enero 2013	Febrero 2013	Marzo –Abril 2013	Mayo 2013	Junio 2013
1 al 12 Registro en Sala A Intervención Pedagógica de la educadora	12 al 15 Observación Sala A ingesta de alimentos	14 al 17 Observación Sala A en actividades Pedagógicas	4 al 8 Observación sala A en actividades físicas	Observación Sala B Actividades Artísticas	13 al 16 Observación Sala A en actividades Pedagógicas	3 al 16 Observación Sala A en actividades Pedagógicas
15 al 26 Registro en Sala B Intervención Pedagógica de la educadora	19 al 22 Observación Sala B ingesta de alimentos	21 al 24 Observación Sala A en actividades Pedagógicas	11 al 15 Observación sala A en actividades físicas	Observación Sala A Actividades Artísticas	20 al 23 Observación Sala B en actividades Pedagógicas	17 al 20 Observación Sala A en actividades Pedagógicas e intervención docente

*Sala A Maestra 1 * Sala B Maestra 2

En breve explico en qué consistió cada una de mis observaciones, los parámetros que utilicé a para recabar la mayor información, que me permitiría visualizar el trabajo de las educadoras, mes con mes en las dos salas A y B.

Intervención Pedagógica:

- La educadora permitía a los niños y las niñas expresar sus sentimientos
- Las consignas hacia los pequeños eran claras y precisas
- Que tanto promovían actividades en donde los niños y las niñas utilizaran su curiosidad para investigar e indagar sobre aspectos de su interés

- Motivación de los niños y las niñas para integrarse y tener participación activa durante las actividades pedagógicas
- Capacidad de observación en los niños y niñas durante el desarrollo de las actividades
- Conocimiento y operación del Plan de estudio 2011
- Comunicación con los padres de familia

Ingesta de Alimentos:

- Observar cómo ubica o distribuye los lugares entre los niños y niñas durante el desayuno y la comida.
- Fomenta hábitos de higiene y postura en los niños y las niñas
- Cuánto tiempo utiliza para que los pequeños ingieran sus alimentos
- Cuál es la temperatura de los alimentos al momento de servirlos
- Ponen en práctica las medidas preventivas de higiene para servir los alimentos (cofia, cabello recogido, manos limpias)
- Motiva a los niños y niñas para que terminen sus alimentos

Actividades Pedagógicas:

- Cuenta con planeación
- Sus actividades muestran un inicio, desarrollo y cierre
- Las actividades son congruentes con la competencia y el campo formativo que se pretende abordar
- Utiliza y cuenta con materiales atractivos que despierten el interés de los niños y niñas durante las actividades
- Promueve actividades en pareja o pequeños grupos
- Hace uso de otros espacios para realizar sus actividades pedagógicas
- Las actividades se desarrollan a partir del juego

Actividades Físicas:

- Los ejercicios son acordes a la edad de las niñas y los niños
- Utiliza material para llevar a cabo las actividades
- Realiza activación física

- Las indicaciones que da son claras
- Toma en cuenta necesidades físicas o alguna discapacidad para hacer adecuaciones en las actividades
- Cuánto tiempo le dedica a las actividades físicas

Actividades Artísticas:

- Hace uso de diferentes géneros artísticos (danza, pintura, teatro, música)
- Despierta la creatividad y gusto por las artes
- Es innovadora
- Se involucra activamente

Me pareció importante mencionar los aspectos que observé y registré durante todo el ciclo escolar, ya que pude visualizar fortalezas y debilidades en cada una de las educadoras con el fin de acompañarlas y dar sugerencias para la mejora de sus prácticas en el aula.

1.2.5- ASESORÍA PRESENCIAL Y DE SEGUIMIENTO

En breve menciono las actividades más relevantes que realicé para llevar a cabo las asesorías con las educadoras y de esta manera lograr un cambio en las formas de llevar a cabo sus prácticas en el aula.

Como primer momento y antes de dar cuenta sobre las actividades considero importante mencionar que a cada una de las educadoras les elaboré una especie de expediente en donde registraba su trabajo, esto semana tras semana y buscaba otros espacios para mostrarles mis anotaciones y con ello motivarlas continuando esforzándose para realizar mejor su trabajo, esto me facilitó mucho mis registros y observaciones.

1ª Actividad

Objetivo: Que las educadoras conozcan cómo llevarán a cabo el diagnóstico de cada uno de sus alumnos al inicio del ciclo escolar.

En salas como primer momento, fue realizar un pequeño cuestionario a las educadoras para conocer y darme una idea de que tan actualizadas estaban en el tema sólo inicié por el momento con dos conceptos básicos para el trabajo con los niños y las niñas.

¿Qué es el diagnóstico inicial?

¿Qué función tiene el diario de la educadora?

En este ciclo escolar 2012 – 2013 ¿Qué aprendizajes espero que las niñas y los niños obtengan a partir de mi intervención docente?

A partir de los cuestionamientos que realice hacia las educadoras, intente focalizar ¿en dónde tenía que poner mayor énfasis para llevar a cabo mis intervenciones de asesoría?, un aliciente fue que las respuestas de las educadoras no estuvieron alejadas de lo real, solo era cuestión de bajar la idea a la práctica y aclarar ciertas dudas.

El 09 de Noviembre de 2012, en sala después de las 15:00 horas abrimos un espacio para analizar respuestas del cuestionario y aclarar dudas, la reunión fue agradable, las maestras mostraron interés y a su vez un poco de angustia. Acordamos y me comprometí a estar una semana con cada maestra para acompañarlas en su registro de observaciones.

2ª Actividad

Objetivo: Aprendan a focalizar la atención al observar y registrar información relevante, durante el desarrollo del trabajo con los niños y las niñas dentro y fuera del aula.

Durante dos semanas lo fundamental y como primer momento en la Asesoría fue hacer el registro de sus observaciones junto con ellas, los cuestionamientos que surgieron durante este momento fueron los siguientes:

¿Qué vas a observar en los niños y las niñas?

¿De lo que observas en los niños y las niñas qué es lo que registras?

¿De qué elementos te apoyarás para llevar a cabo tus registros?

Los registros que las educadoras realizaban lo plasmaban en su diario y cada semana revisaba sus anotaciones. Durante la revisión les hacía observaciones de manera escrita y verbal, con el propósito de que ellas se percataran lo que podían ir mejorando y sobre todo que se dieran cuenta de que si podían hacerlo y que su trabajo era muy valioso.

3ra. Actividad

Objetivo: Analizar la información que registran las educadoras en los expedientes, qué les dice sobre lo que hacen y logran los niños, sobre lo que pueden y antes no podía, sobre lo que ellas como educadoras hacen para que los niños logren potenciar y desarrollar teniendo como referente las competencias y el conjunto de aprendizajes esperados relacionados con ella.

Una vez que las educadoras lograron adoptar al diagnóstico como herramienta de observación y registrar aspectos fundamentales en los niños y las niñas, lo siguiente era plantearse con qué habilidades, conocimientos y actitudes contaban los niños y niñas a su cargo, planteándose las siguientes preguntas:

¿Qué aprendizajes poseen los niños y las niñas?

¿Qué son capaces de hacer?

¿Cómo enfrentan las tareas que se les plantean?

¿Cómo se relacionan entre ellos y la educadora?

Estos ejercicios sirvieron para poder cuestionarse que tanto habían observado y considerado para conocer más acerca de su grupo y por lo tanto con ello dar paso, a iniciar su planeación. Esta actividad nos llevó alrededor de dos semanas, nos reunimos los días martes después de las 3:30 p.m. para ir retroalimentando y mejorar sus observaciones. (Ver anexos)

4ta Actividad

Objetivo: Que la educadora conozca los elementos básicos que requiere una planeación, partiendo de los requerimientos del nivel Educativo Preescolar.

A partir de la segunda semana de Enero de 2013, me di a la tarea de acordar con las educadoras que iniciaríamos a marchas forzadas en un lapso de dos semanas, modificar los elementos a considerar para sus planeaciones.

En un primer momento lo que hicimos fue revisar el Plan de estudios 2011 para conocer los aspectos a considerarse en la planeación.

¿Cuáles son los elementos a considerar en el Plan de trabajo? Independientemente de las formas de organización de trabajo docente seleccionadas el Plan de trabajo deberá incluir el registro de los siguientes elementos”

- Aprendizajes esperados. A partir del diagnóstico inicial del grupo, el docente selecciona los aprendizajes esperados de los campos formativos. Éste será su referente inicial que permite orientar su planificación y su intervención. Al mismo tiempo, le permitirá identificar algunos rasgos de avance y logros alcanzados de los niños conforme se desarrollan las actividades educativas.

- Campos formativos. Deben incluirse en el Plan de trabajo, a fin de que en la evaluación se tenga la referencia de los campos atendidos, procurando un equilibrio e interrelación de los mismos en los subsecuentes periodos de planeación.

- Situaciones de aprendizaje. Se registrará en el Plan de trabajo los siguientes momentos:
 1. Inicio. Destinado a indagar los conocimientos o saberes de los niños, sus experiencias y expectativas, a través de que los verbalicen y se escuchen unos a otros.
 2. Desarrollo. Hacer una descripción de las situaciones de aprendizaje, donde se registren la distribución de tiempos, formas de organización del grupo, espacios físicos, intervenciones del docente, incluyendo de ser necesario algunos

cuestionamientos o consignas, sus propias expectativas de cómo espera que los niños enfrenten los retos que les plantee.

3. Cierre. Conviene prever al final de la situación de aprendizaje un tiempo para la reflexión y evaluación con los niños, con la finalidad de que reconozcan sus logros, lo que aprendieron y las dificultades a las que se enfrentaron. Cuando sea pertinente puede considerarse la participación de las familias.

- Título de la situación de aprendizaje. Éste alude al sentido de las actividades que se desarrollarán, por ejemplo, el nombre de un experimento, un juego, una pregunta, o un problema que preocupe o interese a los niños, de su escuela o su entorno, así como el interés que puede provocar una visita extraescolar, entre otras.

- Previsión de recursos. Deberán quedar explicitados en el Plan de trabajo, en forma breve y funcional. Sin perder de vista que éstos pueden incluir los recursos materiales, financieros, visitas, permisos, entre otros. (Guía para la educadora, 2011: 174)

En otro momento revisamos cada una de las definiciones de los conceptos que se tomarían en cuenta para la planeación, como son aprendizajes esperados, campos formativos, situaciones de aprendizaje y título de la situación de aprendizaje. Las páginas que se revisaron para el entendimiento de los mismos fueron:(Guía para la educadora 2011: 167 – 177).

Retomando nuevamente la planeación, los días viernes acordé con las educadoras reunirme con ellas para planear juntas, dándoles sugerencias e ideas para enriquecer sus situaciones de aprendizaje, con el transcurso de los días fueron mejorando y desarrollando más habilidad para planear.

5ta Actividad

Objetivo: Que las educadoras comprendan en qué consiste el sentido formativo de la evaluación.

En el mes de Febrero, se revisó el apartado donde se hablaba de la “Evaluación para el logro de aprendizajes”, ya que esto nos sería de mucha ayuda para realizar nuestra evaluación intermedia y final.

En el transcurso del ciclo escolar, el docente deberá implementar periodos específicos de evaluación. Esto no excluye la necesidad de realizar valoraciones específicas en algunos momentos del ciclo escolar que arrojen datos estandarizados acerca de logros y dificultades de los alumnos.

Momentos de evaluación:

Inicial o Diagnostica

El docente debe partir de una observación atenta de sus alumnos para conocer sus características, necesidades y capacidades, además de interesarse por lo que saben y conocen. Esta evaluación deberá realizarse durante las primeras dos o tres semanas del ciclo escolar. Es comprensible que este periodo de tiempo no sea suficiente para agotar la observación individual del dominio de capacidades de todos los campos formativos, por lo que se espera que el docente considere este tipo de evaluación como un primer acercamiento o un sondeo del desarrollo de los niños, a partir de los aprendizajes esperados que considere de mayor relevancia para el grado de sus alumnos.

Intermedia o Final

A mediados del ciclo escolar se debe hacer un alto en el camino, con la finalidad de sistematizarla información que se ha obtenido de los resultados de aprendizajes hasta ese momento, y confrontarlos con la evaluación inicial, para tomar decisiones que lleven a reorientar o atender aquellos factores (intervención docente, relación con padres, etc.) que están obstaculizando el avance deseado en los aprendizajes esperados.

Permanente

“El docente deberá estar atento al proceso que desarrollan los niños; qué es lo que van aprendiendo y cómo lo hacen, con el fin de registrar información relevante para

identificar aciertos, problemas o aspectos que se deban mejorar, que le lleven a incidir de forma inmediata en la reorientación el trabajo diario, y hacer las modificaciones necesarias en el plan de trabajo “(SEP, 2011: 181 -188)

6ta Actividad

Objetivo: Que se valoren los avances de los niños y las niñas, y con ello iniciar el llenado de la cartilla de educación básica.

A mediados del mes de Febrero, comenzamos a trabajar lo referente a la Cartilla de Educación Básica. Siendo que a partir del ciclo escolar 2012-2013 comenzaría aplicarse la Cartilla de Educación Básica, como un documento en el que, en el caso de preescolar, la educadora registraría periódicamente (en noviembre, marzo y julio), la valoración que hace del nivel de desempeño de cada niño y niña, en relación con los aprendizajes de las competencias de cada campo formativo, sobre las cuales haya trabajado en cada período, registra la información y formaliza la valoración que haga cada educadora sobre el desempeño de los niños y las niñas. Fue indispensable definir la estrategia más sencilla posible para trabajar con ellas y así llegar a un análisis y reflexión del ¿Cómo? lleva a cabo sus evaluaciones. Por ello, como se hace mención en la quinta actividad, fue necesario puntualizar y adoptar como herramienta fundamental las fases de la evaluación, siendo que esto permitiría a las educadoras registrar en su diario aspectos relevantes observables en los pequeños que les permitiría tomar decisiones sustentadas para el llenado de la cartilla.

1.3.- PROBLEMAS VIVIDOS EN MI FUNCIÓN COMO ASESORA TÉCNICA PEDAGÓGICA

Durante mi estadía en el CENDI, sin duda lo más complejo de mi intervención como Asesora Técnica Pedagógica fue el trabajo con las educadoras, ya que como lo menciono anteriormente no contaban con el perfil y la formación requerida a la exigencia del nivel educativo. Es importante hacer mención que las educadoras, no habían recibido asesoría

y acompañamiento de manera continua, así como cursos de actualización. Por esa razón, ante la necesidad demandante del sistema educativo, era necesario actualizar, modificar y enriquecer las prácticas educativas dentro del aula.

Ahora bien, lo interesante aquí es que ante esto y como encargada del Área Pedagógica era necesario desarrollar habilidades que me permitieran llevar a cabo las asesorías y por ende el acompañamiento en las aulas.

1.3.1.-LOS CAMBIOS EN EL AULA A PARTIR DEL PROGRAMA DE ESTUDIO 2011. EDUCACIÓN BÁSICA PREESCOLAR.

Con base en mis observaciones en cada una de las salas, pude constatar que las educadoras no planeaban sus actividades, trabajaban de manera empírica sin sustentar su intervención con los niños y niñas. La falta de acompañamiento llevó a las educadoras a perder el hábito de planear, de registrar sus observaciones y evaluar constantemente. Es por ello, que mi compromiso con ellas era acompañarlas y sugerirles alternativas que les permitieran ajustar su quehacer a la nueva propuesta educativa. Es decir, desarrollar en el niño preescolar competencias para la vida, contribuyendo a la formación de un ciudadano democrático, crítico y creativo que requiere la sociedad mexicana en el siglo XXI. (SEP, 2011: 29)

Sin embargo, es importante hacer mención que el ideal esperado en lo que se refiere a la intervención docente puso en jaque a las educadoras ya que las expectativas a cumplir eran muy ambiciosas y sobre todo en un lapso de tiempo muy corto.

Hago mención de los rasgos deseables para la educadora, con la intención de introducir con mayor claridad lo difícil de mi intervención como Jefa de Área Pedagógica siendo que fue una de las tareas más complicadas. Es decir, reestructurar casi en su totalidad su forma de trabajar en las aulas.

Ante los desafíos que los seres humanos enfrentan, el ejercicio docente adquiere importancia, ya que la educación tiene frente así el gran reto al contribuir en la formación de los ciudadanos y en la construcción de una sociedad que se aspira a que sea cada vez mejor. La docencia se ha convertido en una profesión compleja, hoy más que nunca se requiere de nuevas capacidades del docente, conocimientos y competencias que van más allá de su formación inicial y de la propia experiencia. A continuación se enuncian algunos de los rasgos deseables que de acuerdo con el Programa de Estudio 2011, que debe poseer el docente:

- Capacidad para el pensamiento complejo, así como un pensamiento más integral del mundo.
- Mostrar capacidad para generar prácticas reflexivas a fin de lograr una intervención docente que promueva, la autonomía, la creatividad y la resolución de problemas de la vida cotidiana.
- Conocer los contenidos curriculares, comprensión, dominio e interpretación didáctica del programa y enfoque de los campos formativos con el fin de generar una práctica docente sustentada en los contenidos.
- Planificar, desarrollar y evaluar formativamente el proceso de enseñanza y aprendizaje potenciando procesos educativos que faciliten la adquisición de los aprendizajes esperados, atendiendo al nivel y formación previa de los niños.
- Desarrollar ambientes de aprendizaje con especial atención en la equidad, la igualdad de derechos y oportunidades, la formación ciudadana y el respeto de los derechos humanos.
- Diseñar estrategias para estimular el esfuerzo de los alumnos y desarrollar su capacidad para aprender por sí mismos, de los otros y con los otros, así como desarrollar

habilidades de pensamiento y de decisión que faciliten la autonomía, la confianza, la iniciativa personal, el interés en la investigación, la resolución de situaciones.

- Participar y promover redes entre maestro a fin de generar un trabajo colaborativo entre pares, así como mostrar interés e intercambiar experiencias, compartir aciertos y definir retos para la formación y actualización profesional. (SEP, 2011: 135-136).

Una profunda reflexión de sus capacidades, valores, certezas y limitaciones como ser humano y profesionista, le permitirá al docente avanzar hacia la búsqueda de alternativas para mejorar sus prácticas y crecer en los ámbitos personal y profesional.

1.3.2. BREVE RECUPERACIÓN SOBRE MI DESEMPEÑO

Hablar de conocimientos, capacidades y competencias solía angustiarme mucho, ya que la falta de espacios, motivación, compromiso por parte de las autoridades y las educadoras y, sobre todo, ciertas habilidades en mí, me hicieron perder el rumbo de la asesoría. Por ello tuve que replantearme posibles alternativas para apoyar y lograr cambios en las educadoras.

“El actual enfoque de la tarea de enseñar no se reduce a transmitir conocimientos e informaciones de una o varias disciplinas, sino a promover el desarrollo de competencias para que los estudiantes sean capaces de usar sus conocimientos y aptitudes en diversas situaciones y contextos, así como de producir conocimientos y seguir aprendiendo a lo largo de la vida”. (Bonilla, Oralia 2006: 33)

Fue necesario dar un giro en las formas de enseñar y diseñar las actividades ya que años anteriores las prácticas educativas se daban de manera muy tradicionalista, aislada y con pocas alternativas o escenarios de aprendizaje. Por ello, la necesidad inmediata de implementar acciones que permitieran a las educadoras reflexionar acerca de sus prácticas y formas de intervenir en el aula

Otra situación que en su momento no favoreció mucho para mejorar el trabajo de las educadoras, fue la poca atención y valoración de su trabajo por parte de las autoridades, es decir; no se daban cursos que cubrieran las necesidades formativas de las educadoras, no había supervisión por parte de las autoridades delegacionales, ni de la Unidad departamental en cargada de coordinar los CENDI, como tampoco del área de Desarrollo Social quien destina presupuesto para mejora de los Centros. El trabajo de las docentes nunca se reconocía, los sueldos eran tan bajos y que no contaban con ninguna prestación, provocaba que las educadoras se ausentaran constantemente hasta en momentos llegar a no tomar en serio su trabajo.

Otro desafío y creo que uno de los más complejos fue discernir el Plan de estudios 2011. La comprensión de cómo puede realizarse con los niños pequeños un trabajo que, basado en el reconocimiento de sus capacidades y potencialidades de aprendizaje, los haga pensar, interactuar y aprender más de lo que saben. Tal desafío implicó que las educadoras no sólo conocieran y comprendieran la nueva propuesta curricular, sino que se habituaran a trabajar de una manera diferente, orientando sus prácticas hacia el desarrollo de competencias y el logro de los propósitos educativos.

La tarea y función del Asesor técnico pedagógico no son nada sencillas, siendo que recaen gigantescas responsabilidades relacionadas con la capacitación y actualización docente, sin embargo; desde mi experiencia puedo decir que el quehacer pedagógico y los roles que hay que ejecutar en determinada institución educativa, no coinciden con la naturaleza real de la función. Estos roles diría que se van aprendiendo con base en la observación y practica del día a día.

Dada mi experiencia puedo decir, que uno se enfrenta a situaciones complejas y poco reconocibles, ya que no sólo se habla de poner en práctica habilidades cognitivas y teóricas, también se deben desarrollar habilidades para convencer, conciliar y mediar con el equipo docente y personal que participa en la institución. En algunos momentos de mi estadía en el CENDI, me tocó realizar actividades administrativas y de gestión que en

momentos me alejaron de mis funciones reales, descuidando de manera significativa el trabajo con las educadoras y mi intervención pedagógica.

Para concluir esta primera parte de mi experiencia, deseo cerrar con una pequeña reflexión, que sin duda me lleva a valorar, mi trabajo realizado en el CENDI, más que construir un punto de llegada, representa el punto de partida que me abrirá una ruta de análisis en términos de considerar la pertinencia de mis intervenciones y con ello mirar mis limitaciones y aciertos en el desempeño de mi función como Asesora Técnico Pedagógica. Independientemente si realicé mi función de la manera más certera posible, lo importante de ello es rescatar que mientras se construya un clima de confianza y cooperación mutua, entre los actores educativos, sean docentes, personal administrativo y autoridades educativas se posibilitara sin duda la reciprocidad para la mejora de la escuela, siempre y cuando se le dé su lugar a cada uno de los miembros que la conforman.

CAPÍTULO 2

REFLEXIÓN SOBRE LAS FUNCIONES DEL ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO

En este segundo capítulo haremos un análisis y reflexión sobre las funciones reales y específicas de lo que un Asesor Técnico Pedagógico (ATP) tendría que desempeñar dentro de una institución educativa.

Para poder indagar mejor desde una postura es necesario plantearse las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las demandas del Sistema Educativo Nacional a las que el ATP tiene que responder?

¿Cuál es la función real del ATP en un centro escolar?

¿El ATP como figura profesional posibilita la mejora de las prácticas educativas en el aula?

2.1. LA PROPUESTA CURRICULAR PARA LA EDUCACIÓN PREESCOLAR

2.1.1. LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN

El siglo XXI, la educación tiene un reto muy importante deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro. Simultáneamente, deberá hallar y definir orientaciones que permitan no dejarse

sumergir por la corriente de informaciones, que invaden los espacios públicos y privados y conservar el rumbo en proyectos de desarrollo individual y colectivo. Con esas perspectivas se ha vuelto imposible, y hasta inadecuado, responder de manera puramente cuantitativa a la insaciable demanda de educación, que entraña un bagaje escolar cada vez más voluminoso. Es que ya no basta con que cada individuo acumule al comienzo de su vida una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después sin límites. Sobre todo, debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y de adaptarse a un mundo en permanente cambio. Es por ello que, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. (Delors, 1996: 91).

Para hacer frente a los retos del siglo XXI, sería indispensable asignar nuevos objetivos a la educación y, por consiguiente; tomar en cuenta que el ser humano debe recibir una atención equivalente, en su calidad de persona y miembro de la sociedad. Es decir; que, una nueva concepción más amplia de la educación debería llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros, lo cual supone trascender una visión puramente instrumental de la educación, percibida como la vía obligada para obtener determinados resultados (experiencia práctica, adquisición de capacidades diversas, fines de carácter económico), para considerar su función en toda su plenitud, a saber, la realización de la persona que, toda ella, aprender a ser. (Delors, 1996: 89 - 103)

Principio fundamental de esta Comisión de la UNESCO:

“La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. Todos los seres humanos deben estar en condiciones, en particular gracias a la educación recibida en su juventud, de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.”

La educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.

- Aprender a conocer combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.
- Aprender a hacer a fin de adquirir no sólo una calificación profesional, sino más bien una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes de manera espontánea a causa del contexto social o nacional.
- Aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia –realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos– respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.
- Aprender a ser para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de desarrollar la capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal.

Ahora bien, para que la educación pueda cumplir su objetivo se debe estructurar y centrar en estos cuatro aprendizajes fundamentales que servirán como soporte para potencializar al ser humano. Cada pilar debe recibir equitativamente la atención necesaria, con el objetivo de que el educando tenga una educación, en su calidad humana, miembro de una sociedad, con experiencias globales y que dure toda la vida.

En el siguiente apartado veremos cómo se concretizan estos cuatro pilares en lo que respecta a la Educación Preescolar en México.

2.1.2 PROPÓSITOS DE LA EDUCACIÓN PREESCOLAR

Los propósitos que se establecen en el Plan de Estudios 2011 para el nivel Preescolar parten de los Cuatro Pilares de la Educación. En nuestro país constituyen el principal componente de articulación entre los tres niveles de la Educación Básica, los cuales hacen referencia:

- Que los educandos aprendan a regular sus emociones, a trabajar en colaboración, resolver conflictos mediante el diálogo y a respetar las reglas de convivencia en el aula, en la escuela y fuera de ella, actuando con iniciativa, autonomía y disposición para aprender.
- Adquieran confianza para expresarse, dialogar y conversar en su lengua materna; mejoren su capacidad de escucha, y enriquezcan su lenguaje oral al comunicarse en situaciones variadas.
- Desarrollen interés y gusto por la lectura, usen diversos tipos de texto y sepan para qué sirven; se inicien en la práctica de la escritura al expresar gráficamente las ideas que quieren comunicar y reconozcan algunas propiedades del sistema de escritura.
- Usen el razonamiento matemático en situaciones que demanden establecer relaciones de correspondencia, cantidad y ubicación entre objetos al contar, estimar, reconocer atributos, comparar y medir; comprendan las relaciones entre los datos de un problema y usen estrategias o procedimientos propios para resolverlos.
- Se interesen en la observación de fenómenos naturales y las características de los seres vivos; participen en situaciones de experimentación que los lleven a describir, preguntar, predecir, comparar, registrar, elaborar explicaciones e intercambiar opiniones sobre procesos de transformación del mundo natural y social inmediato, y adquieran actitudes favorables hacia el cuidado del medio.

- Se apropien de los valores y principios necesarios para la vida en comunidad, reconociendo que las personas tenemos rasgos culturales distintos, y actúen con base en el respeto a las características y los derechos de los demás, el ejercicio de responsabilidades, la justicia y la tolerancia, el reconocimiento y aprecio a la diversidad lingüística, cultural, étnica y de género.

- Usen la imaginación y la fantasía, la iniciativa y la creatividad para expresarse por medio de los lenguajes artísticos (música, artes visuales, danza, teatro) y apreciar manifestaciones artísticas y culturales de su entorno y de otros contextos.

- Mejoren sus habilidades de coordinación, control, manipulación y desplazamiento; practiquen acciones de salud individual y colectiva para preservar y promover una vida saludable, y comprendan qué actitudes y medidas adoptar ante situaciones que pongan en riesgo su integridad personal (SEP, 2011: 17-18).

“Con el propósito de consolidar una ruta propia y pertinente para reformar la Educación Básica de nuestro país, durante la presente administración, se pretende elevar la calidad educativa y por consiguiente llevar a las aulas el trabajo por competencias. La articulación en el diseño y desarrollo del currículo para la formación de los alumnos de preescolar, primaria y secundaria; permitirán alcanzar el perfil de egreso de la Educación Básica.” (SEP, 2011: 18)

Sin duda la implementación de la reforma en Educación Preescolar ha planteado grandes desafíos a las educadoras y al personal directivo. Por ello la necesidad imperante de actualizar y proponer a las educadoras mejores formas de intervención en el aula para lograr los propósitos. La educadora diseñará actividades con niveles distintos de complejidad en las que habrá de considerar los logros que cada niño y niña ha conseguido y sus potencialidades de aprendizaje, para garantizar su consecución al final de la educación preescolar.

Centrar el trabajo en el desarrollo de competencias implica que la educadora haga que las niñas y los niños aprendan más de lo que saben acerca del mundo y sean personas cada

vez más seguras, autónomas, creativas y participativas; ello se logra mediante el diseño de situaciones didácticas que les impliquen desafíos: que piensen, se expresen por distintos medios, propongan, distingan, expliquen, cuestionen, comparen, trabajen en colaboración, manifiesten actitudes favorables hacia el trabajo y la convivencia.

2.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PROPUESTA CURRICULAR DE EDUCACIÓN PREESCOLAR

El Programa de estudio 2011. Guía para la educadora. Educación Básica Preescolar es nacional, de observancia general en todas las modalidades y centros de educación preescolar, sean de sostenimiento público o particular, en él se plantea el trabajo por seis campos formativos y está organizado de la siguiente manera:

En la presentación de cada campo formativo se identifican los siguientes componentes:

a) Información básica sobre características generales de los procesos de desarrollo y aprendizaje que experimentan niñas y niños en relación con cada campo, así como los logros que, en términos generales, han alcanzado al ingresar a la educación preescolar. En función de estos rasgos se explica el enfoque para el trabajo docente con cada campo formativo, destacando criterios didácticos a considerar, según el caso.

b) Competencias, que corresponden a los aspectos en que se organiza cada campo.

c) Aprendizajes esperados, que definen lo que se espera de cada alumno en términos de saber, saber hacer y saber ser; le dan concreción al trabajo docente, al hacer constatable lo que las niñas y los niños logran, y constituyen un referente para la planificación y la evaluación en el aula; gradúan progresivamente las competencias que los alumnos deben alcanzar para acceder a conocimientos cada vez más complejos, y son una guía para la observación y la evaluación formativa de los alumnos.

Los campos formativos facilitan a la educadora tener intenciones educativas claras

(Qué competencias y aprendizajes pretende promover en sus alumnos) y centrar su atención en las experiencias que es importante que proponga. Cada campo formativo incluye aspectos que se señalan enseguida.

Cuadro 2

Campos formativos	Aspectos en que se organizan
Lenguaje y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Lenguaje oral. • Lenguaje escrito
Pensamiento matemático	<ul style="list-style-type: none"> • Número. • Forma, espacio y medida.
Exploración y conocimiento del mundo	<ul style="list-style-type: none"> • Mundo natural. • Cultura y vida social.
Desarrollo físico y salud	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación, fuerza y equilibrio. • Promoción de la salud.
Desarrollo personal y social	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad personal. • Relaciones interpersonales.
Expresión y apreciación artísticas	<ul style="list-style-type: none"> • Expresión y apreciación musical. • Expresión corporal y apreciación de la danza. • Expresión y apreciación visual. • Expresión dramática y apreciación teatral.

(SEP, 2011: 40)

El Programa de Estudio 2011, se organiza en seis campos formativos, denominados así porque en sus planteamientos se destaca no sólo la interrelación entre el desarrollo y el aprendizaje, sino el papel relevante que tiene la intervención docente para lograr que los tipos de actividades en que participen las niñas y los niños constituyan experiencias educativas.

2.2. FUNCIONES DEL ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO Y LA NUEVA REFORMA EN LA EDUCACIÓN BÁSICA.

El Programa de estudio 2011, mantiene los principales postulados y características del PEP 2004, con la finalidad de dar continuidad a la reforma pedagógica de este nivel educativo. En el logro de esta finalidad juegan un papel fundamental quienes brindan asesoría y orientación al personal docente.

Los Asesores Técnico Pedagógicos (ATP), son una pieza clave para la formación y actualización de los docentes en servicio. A través de éstos, se socializan y difunden los contenidos e innovaciones que en cada ciclo escolar se implementan con los cambios y transformaciones vinculadas a la Reforma Educativa de la Educación Básica.

“Con la expedición del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica en 1992, México inició una profunda transformación de la educación y reorganización de su sistema educativo nacional, que dio paso a reformas encaminadas a innovar prácticas y propuestas pedagógicas, así como una mejor gestión de la Educación Básica.”
(SEP, 2011: 8)

“La asesoría y el acompañamiento a la escuela se basan en la profesionalización de los docentes y directivos de los planteles, desde el espacio escolar y como colectivos, lo que a su vez facilita la operación de un currículo. La gestión de los aprendizajes deriva de este tipo de currículo, fundamenta la creación de un sistema nacional de asesoría a la escuela; sin embargo, no se cuenta con el cargo y el nivel de asesor académico en la escuela.”
(SEP, 2011: 74)

Esta figura profesional entra en escena como un agente educativo prioritario en términos de realizar funciones que se concentran en la gestión institucional, la atención de problemáticas educativas emergentes y en la atención de problemas de conocimiento de los docentes en servicio. Desde estas funciones, el Asesor Técnico Pedagógico, es acreditado como un profesional en quien recaen las responsabilidades relacionadas con la capacitación y actualización docente.

La articulación de la Educación Básica es el inicio de una transformación que generará una escuela centrada en el logro de aprendizajes de cada uno de sus estudiantes, para que adquieran las competencias que les permitan su desarrollo personal; una escuela que al recibir asesoría y acompañamiento pertinentes a las necesidades de la práctica docente cotidiana, genere acciones para atender y prevenir el rezago, y constituya redes académicas de aprendizaje donde todos los integrantes de la comunidad escolar participen del desarrollo de competencias que permiten la autonomía en el aprendizaje y la participación en los procesos sociales. (SEP, 2011: 11)

Es importante hacer mención que la principal finalidad de la asesoría es informar, difundir, capacitar, dar seguimiento, apoyar al personal docente, técnico y directivo al que se atiende, propiciando la comprensión de los planteamientos del Programa de estudio 2011 y del sentido y significado del proceso de reforma. (SEP, 2012: 5)

Las funciones de la asesoría técnico-pedagógica, se realizan, surgen y se determinan a partir de las necesidades que se van identificando a través del seguimiento que se realiza por parte del equipo de asesoras y directivos. Asimismo, las acciones acordadas tienen como propósito fundamental brindar una asesoría mucho más centrada en los procesos pedagógicos que se desarrollan en el aula.

A continuación hago mención de algunas características que el Asesor Técnico Pedagógico debe considerar para llevar a cabo sus intervenciones: (SEP, 2006: 68-70)

a) El eje de la función de asesoría es la práctica pedagógica. La finalidad de la presencia y participación de las asesoras en el centro escolar es propiciar la participación individual y colectiva del personal en la tarea central de la escuela que es la formación de los niños; así, el contacto directo de las asesoras con las educadoras, tanto en el centro escolar como en las reuniones más amplias para el análisis, es condición indispensable para avanzar en el proceso de cambio. La asesora buscará oportunidades para dialogar con las educadoras, reflexionar con ellas, intercambiar opiniones e inquietudes que derivan del trabajo que desarrollan al aplicar situaciones didácticas y comentar acerca de lo que registran en su diario de trabajo. De esta manera, la asesoría estará respondiendo a las necesidades reales de la educadora.

b) El plan de trabajo de la educadora no tiene por qué ser el instrumento en el cual se centre la asesoría; tampoco tiene que ser la asesora quien valide o no dicho plan. Quien irá percibiendo y experimentando la funcionalidad del plan será la educadora, y sólo mediante la práctica, pues en ese momento ella se dará cuenta de lo que las situaciones propician en los niños; a partir de la experiencia se irá percatando de la mayor o menor amplitud y duración que puede dar a las situaciones, cómo enriquecerlas, etcétera.

c) La asesoría debe prepararse. Si bien el contenido de la asesoría no está predeterminado, porque deriva de los puntos expuestos en el inciso anterior, es indispensable que la asesora se prepare y estudie los aspectos que abordará con las educadoras.

d) Si la práctica de la educadora es el eje de la asesoría, es necesario que el asesor o la asesora vivan la experiencia de planificar y poner en práctica ciertas situaciones didácticas. Muchos problemas que las educadoras plantean a las asesoras no pueden resolverse mediante revisión bibliográfica e interpretación de conceptos o definiciones, por bien elaboradas que parezcan, pues son problemas que se enfrentan en el momento de la acción, del trabajo con el grupo. El contacto con los niños y el trabajo pedagógico con ellos dará a las asesoras, en primer término, más seguridad para dialogar con las educadoras, ya que estarán en condiciones de hablar un lenguaje común y comprender con mayor realismo las inquietudes y dificultades de las educadoras.

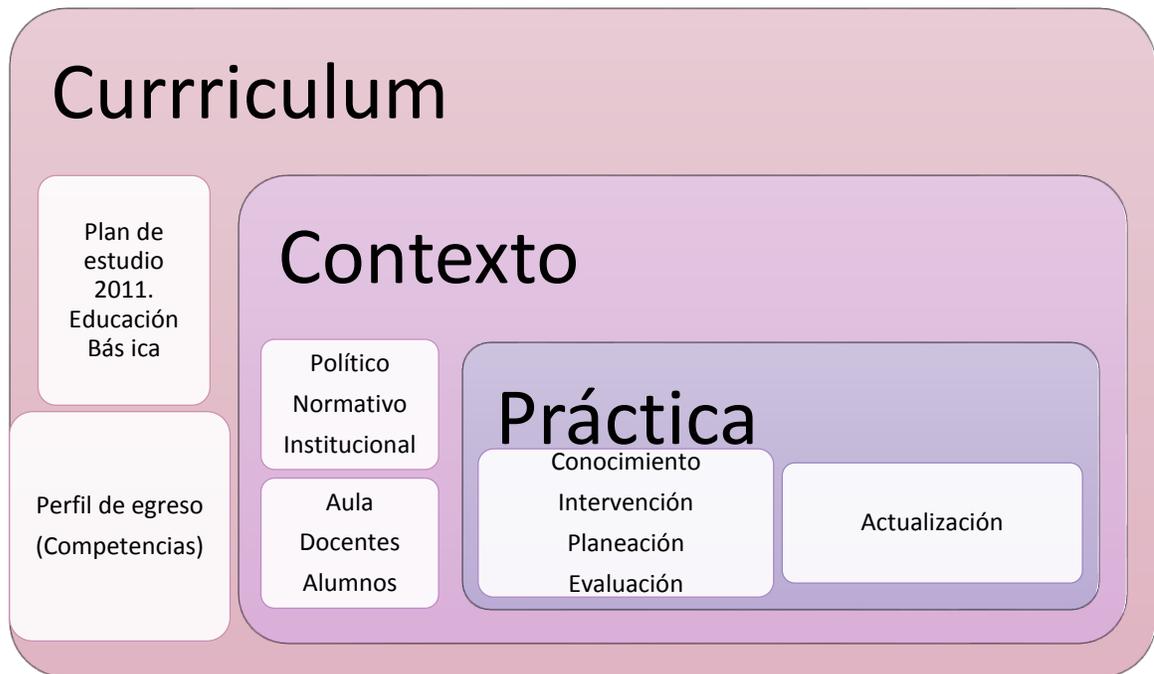
e) La tarea de asesoría implica la intervención de las asesoras para promover procesos de reflexión individual y colectiva, y orientar así a las educadoras en relación con las dificultades que van enfrentando al trabajar con el nuevo Programa.

Quienes fungimos como Asesores Técnico Pedagógicos nos enfrentamos a diversas situaciones que modifican el quehacer real de la función. La asesoría, es sin duda el acompañamiento al proceso de aprendizaje y comprensión por el cual transitan las educadoras, sobre los cambios que demanda la reforma. Es por ello que durante mi estadía en el CENDI Nonantzin fue necesario gestionar con mayor énfasis en el ámbito pedagógico, para tratar de tener un mayor acercamiento y con ello responder de la mejor forma a la demanda educativa de la Educación Preescolar.

“Se entiende a la gestión como el conjunto de acciones orientadas hacia la consecución de ciertos objetivos que se desarrollan en las diversas áreas de actividad de la organización y en cuyo diseño y evaluación participan, en alguna medida, las personas encargadas de llevarlas a cabo. (Antúnez, Serafín 2004: 169).”

En el siguiente esquema se intenta representar a partir de mi experiencia al Ámbito Pedagógico partiendo de la idea que la Gestión es una herramienta fundamental que

permite visualizar el terreno en donde se intervendrá y a su vez no perder de vista los propósitos reales de la Asesoría.



Sin embargo es importante hacer mención que la educación se desarrolla en el seno de una organización, es decir; que los procesos de enseñanza – aprendizaje no se desarrollan en un ambiente aislado, por lo tanto, son factores que condicionan los procesos organizacionales, didácticos y pedagógicos en cada una de las aulas. Por ello cuando se trata de intervenir o corregir, resultaría conveniente considerar los aspectos que configuran el escenario institucional y examinar sus influencias.

Los procesos de acompañamiento y ayuda en las escuelas deberían tener como referentes las características idiosincráticas de cada una de ellas. Las acciones de asesoramiento implican un conocimiento del terreno en donde se llevaran a cabo las intervenciones y procesos que sin duda permearan el escenario del centro escolar al que se pretende asesorar. (Antúnez, 2006: 60 -64)



2.3. EL DEBER SER DEL ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO

Como se mencionó en el apartado anterior, la asesoría, es el acompañamiento al proceso de aprendizaje y comprensión por el cual transitan las educadoras, sobre los cambios que demanda la reforma. Es cierto que ante las exigencias en los procesos y mejora educativa, los docentes se encuentran inmersos en un ambiente complejo y de incertidumbre en relación con su función y cumplimiento, la necesidad de desarrollar nuevas competencias profesionales y responder a las demandas del Sistema Educativo conflictúan la tarea docente.

Es por ello que, la asesoría se debe orientar a las necesidades de formación continua y desarrollo profesional de los maestros, la tarea escolar constituye un proceso sostenido de ayuda consentida y de acompañamiento mediante acciones orientadas a la mejora de las prácticas profesionales de los docentes (Antúnez Serafín 2006: 73).

Las prácticas asesoras involucran múltiples y variadas relaciones. Antes de continuar en este trayecto de definir cuál es la forma más certera de llevar a cabo una asesoría, me

gustaría compartir en un pequeño fragmento que nace de mí ser con base en mi experiencia por lo que comento lo siguiente:

Los asesores Técnico Pedagógicos, no tenemos bien definida nuestras funciones, ya que terminamos haciendo funciones que no nos corresponden, en mi caso me asignaban actividades meramente administrativas, entregar información, llenar documentos y formatos, resolver situaciones emergentes que le correspondían a la parte directiva y por el abandono de mis funciones.

“El apoyo técnico pedagógico en la actualidad realiza funciones sin una clara definición institucional respecto de su relación y ayuda a las escuelas. Esto se explica porque: a) no existen los criterios institucionales para su selección, distribución, evaluación y permanencia, b) no se cuenta con las orientaciones académicas que permitan precisar sus funciones, y c) se carece de programas sistemáticos para su formación y apoyo a los centros escolares.” (SEP, 2005: 11).

Considero pertinente señalar algunas concepciones de autores referentes a la asesoría, a lo cual se encontraron las siguientes definiciones:

La asesoría se concibe como un proceso de ayuda basado en la interacción profesional y orientado a la resolución de problemas educativos asociados a la gestión y organización escolar, así como la enseñanza y las prácticas educativas de directivos y docentes.(SEP, 2005: 25).

“La asesoría es concebida como un conjunto de tareas definidas por otras personas o instancias y el rol del asesor es el de operador, un engranaje unidireccional en la cadena de comunicación y transmisión del sistema educativo a través del cual se hacen llegar las indicaciones a las escuelas y sus maestros.” (Bonilla, 2006: 41)

“La asesoría está relacionada con las necesidades de formación continua y el desarrollo profesional de los maestros, esto es así porque el cambio escolar depende de los pensamientos y acciones de los profesores, lo cual significa que la función que cumple además de un proceso es uno de los resultados deseados en la mejora de la escuela.” (Stoll y Fink ,1999).

“El asesoramiento en educación constituye, un proceso de ayuda basado en la interacción profesional y orientada a la resolución de problemas de la organización.” (Nieto y Pórtela, 1999: 105).

En el intento por mejorar la calidad, equidad de los procesos y logros educativos, se considera necesario impulsar el apoyo técnico pedagógico en las escuelas de educación básica porque:

- a) El problema de la baja calidad educativa sigue afectando a los niños y jóvenes de muchas entidades y regiones de nuestro país, especialmente a los municipios y localidades con alto o muy alto grado de marginalidad. Por ello se dice que el deterioro de la calidad de la educación básica en muchos contextos está asociada con diversos factores, entre otros a la ausencia y el debilitamiento del apoyo técnico en las escuelas.
- b) El apoyo técnico es una función sustantiva de la gestión institucional y corresponde a todos los actores del sistema educativo apoyar a los centros escolares para que cumplan con los propósitos establecidos en los planes y programas de estudio.
- c) Los servicios de apoyo externo a las escuelas constituyen instancias intermedias de enlace útiles para vincular a las autoridades educativas y sus políticas de formación continua con los centros escolares.
- d) Innovar y actualizar científica y didácticamente a los maestros, particularmente porque la práctica docente es más compleja y lo será cada vez más en el futuro inmediato.
- e) Los directivos y docentes requieren referentes externos y cercanos, una mirada profesional y crítica que les brinde orientación oportuna, pertinente y diferenciada de acuerdo con su contexto, experiencias, condiciones y necesidades particulares de apoyo para la mejora continua de la enseñanza y el aprendizaje.

Con lo mencionado anteriormente, se puede decir que las prioridades de la educación en México se han ido modificando con el paso del tiempo, en este contexto y con la finalidad de conocer la situación actual del apoyo técnico pedagógico, se describen brevemente los propósitos generales de la asesoría y las competencias necesarias para para llevarla a cabo. (SEP, 2005: 26)

Propósitos Generales de la Asesoría

- Impulsar y apoyar la mejora continua de los procesos educativos fundamentales que afectan la enseñanza y el aprendizaje de los niños y niñas que asisten a las escuelas de educación básica.
- Promover y apoyar los procesos necesarios para el desarrollo intelectual y profesional de directivos y docentes a través de la reflexión sistemática y científica sobre sus prácticas educativas y sus consecuencias.
- Promover acciones para que directivos y docentes: a) aprendan y apropien críticamente de planes y programas de estudio, b) dominen el enfoque intercultural y los enfoques de enseñanza, c) manejen adecuadamente los enfoques teóricos y metodológicos de los materiales de apoyo a la enseñanza.
- Promover entre directivos y docentes la comprensión del contexto social en que se ubica la escuela y el respeto por la filiación cultural de los alumnos y sus comunidades, así como apoyarles en el diseño de estrategias diferenciadas para atender a su diversidad.
- Ayudar a directivos y docentes en el diseño, puesta en marcha y evaluación de propuestas para solucionar los problemas educativos que enfrentan cotidianamente en la escuela y en el aula.
- Impulsar y orientar la coordinación del trabajo colegiado en las escuelas de educación básica para la evaluación de la situación educativa del plantel, la mejora de la organización y gestión de la escuela, el intercambio de experiencias educativas y el establecimiento de alianzas con los padres de familia y otros miembros de la comunidad en favor de la educación de sus alumnos.
- Orientar a los directivos y colectivos escolares en la administración y el uso óptimo de los recursos materiales, tecnológicos, financieros y funcionales de los que disponen.

“Es necesario precisar que un asesor de escuela es considerado un profesional de la educación reconocido en el ambiente educativo, por su trayectoria, experiencia, responsabilidad y formación profesional, domina contenidos de diferentes campos del conocimiento y de la realidad educativa, es por ello que el asesor técnico pedagógico debe desarrollar ciertas competencias para desempeñar sus funciones de la mejor manera posible.” (SEP, 2005:38-39).

En breve hago mención de algunas competencias indispensables para el desempeño de la función.

CONOCIMIENTOS BÁSICOS DEL ASESOR

- Problemas y políticas de la educación básica
- Principios y bases filosóficas de la Educación en México, así como otros lineamientos de la política educativa federal y estatal.
- Planes y programas de estudio, enfoques de enseñanza y materiales de apoyo a la educación básica.
- La organización y funcionamiento del sistema educativo así como de la gestión, organización y cultura escolar, de los diversos niveles y modalidades de educación básica.
- Los procesos de asesoría y de mejora educativa.

COMPETENCIAS BÁSICAS DEL ASESOR

- Asume la responsabilidad de su propio proceso de formación, al mismo tiempo que busca y aprovecha la oferta que el sistema educativo y otras instituciones proveen para su desarrollo profesional.
- Trabaja en equipo con otros asesores, directivos, maestros, colectivos y otros profesionales de la educación, de quienes aprende y con quienes comparte experiencias y aprendizajes en un ambiente de respeto y tolerancia.
- Maneja las tecnologías básicas de la informática y la comunicación.

- Establece relaciones con directivos y maestros en un plano horizontal y trabaja con ellos mediante el diálogo y el consenso por la mejora continua de la calidad de los aprendizajes, por ello no impone decisiones ni tampoco genera dependencia.
- No sustituye las funciones de directivos, de docentes, ni de las autoridades educativas.
- Acerca sugerencias y recursos para superar problemas educativos sin limitarse a aplicar o transmitir ideas o instrucciones.
- Identifica y recoge necesidades de apoyo técnico académico (institucionales, sentidas y reales) y a partir de estas diseña y planifica estrategias de asesoría diferenciadas para cada plantel, zona escolar, región o entidad.
- Impulsa la elaboración de trayectos formativos y otras acciones con los colectivos escolares para que, por un lado, identifiquen sus necesidades de apoyo y asesoría, contando con información y argumentos que definan su participación en programas, proyectos y actividades extracurriculares.
- Realiza el seguimiento de la asesoría y valora sus repercusiones en la mejora educativa.
- Usa la información que genera la evaluación para la toma de decisiones y para aprender de sí mismo.

La operación del asesor técnico pedagógico exige necesariamente nuevas formas de mirar y servir a la escuela, así como desarrollar nuevas competencias, modificando las formas de organización, coordinación y operación.

En el siguiente apartado menciono brevemente las funciones y normas de operación del asesor técnico pedagógico en los CENDIS del Gobierno del Distrito Federal esto con el propósito de poder hacer un comparativo y llegar a una conclusión del deber ser del asesor técnico pedagógico al término del capítulo.

2.4. FUNCIONES Y NORMAS DEL ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO EN LOS CENDIS DEL GDF

Para apoyar la labor pedagógica en los CENDI del Gobierno del Distrito Federal la Subdirección de Operación y Control de CENDI, la Unidad Departamental de Servicios educativos y la oficina de Pedagogía, elaboró un manual (normativo) para la operatividad del área pedagógica en los Centros de Desarrollo Infantil, en dicho documento se presenta la estructura organizacional y funcional del CENDI, propósito del puesto, las funciones y actividades que debe realizar la jefa del área con el personal educativo, coadyuvando al logro de los objetivos del servicio educativo asistencial que se proporciona en los CENDI.

Toda institución educativa requiere de una organización que le permita administrar los recursos humanos y materiales, los CENDI no son la excepción, ya que estos son un órgano que desarrollan funciones y acciones operativas encaminadas a brindar atención educativa y asistencial a los niños de 45 días a 5 años 11 meses de edad.

Aquí el papel de la Jefa del Área Pedagógica, cobra un papel fundamental ya que su intervención se desarrolla de acuerdo a una planeación, conducción y evaluación del proceso Enseñanza – Aprendizaje (E-A) de los niños y las niñas. La operatividad está dada por la aplicación de las acciones de los programas o manuales pedagógicos a su cargo de acuerdo con los lineamientos técnicos establecidos. Su estructura física comprende las secciones de lactantes, maternas, preescolares y maestros especialistas.

De esta forma la organización escolar comprende dos grandes aspectos: el pedagógico y administrativo, que conjuntamente buscan el logro de los objetivos de toda institución educativa.

A partir de esta concepción los CENDI ofrecen los siguientes servicios:

- 1.- La prestación del servicio está de manera programada
- 2.- El trabajo colegiado y profesional es acorde a la preparación del personal

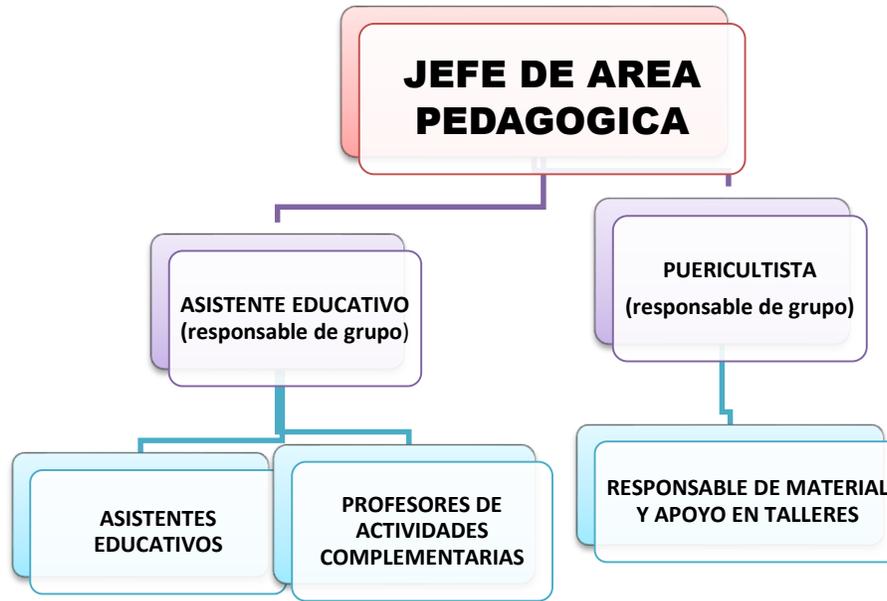
- 3.- El control técnico – pedagógico del proceso de enseñanza aprendizaje.
- 4.- La aplicación de los programas educativos, asistenciales y de los proyectos que de estos se derivan, así como de su supervisión y evaluación.
- 5.- La participación permanente del personal así como la capacitación y actualización del mismo.

Como se ha señalado, el jefe de área de pedagogía es la encargada de llevar todos estos elementos del proceso de Enseñanza –Aprendizaje a través de sus funciones en el CENDI principalmente como organizadora, orientadora, coordinadora, supervisora y evaluadora del personal docente a su cargo.

PROPÓSITO DEL PUESTO: Organizar, coordinar y supervisar la prestación del servicio educativo asistencial que se brinda a los niños y niñas que asisten al CENDI de acuerdo con los programas vigentes.

A continuación se presenta el organigrama de la Subdirección de operación y Control de CENDIS, así como la descripción de las actividades técnico pedagógico en los CENDI de la Delegación Magdalena Contreras.

Esquema 3 .Organigrama del área Pedagógica



(GDF, 2000: 25)

Se sintetizan, las actividades que el Asesor Técnico Pedagógico con base en el manual operativo de los CENDIS del GDF.

FUNCION	ACTIVIDADES	TECNICA	INSTRUMENTOS DE TRABAJO
	Participar en la recepción y entrega de los niños acordando los horarios establecidos	Observación Verificación	Bitácora
	Recorrer las salas, observando que se encuentren atendidas por el personal docente, en caso contrario buscar alternativas.	Observación Verificación	Formatos
	Verificar que los niños y niñas salgan limpios, arreglados y con sus cosas personales.	Observación	Guía de observación – roles
	Observar el cumplimiento de los horarios establecidos para la toma de alimentos.	Verificación Supervisar Seguimiento	
	Que el docente proporcione atención al menor en un ambiente de seguridad y confianza.	Observación	Bitácora
	Verificar que la planeación sea clara y congruente con lo escrito y su aplicación.	Supervisión	

<p>SUPERVISAR</p>	<p>Recorrer continuamente las salas verificando el buen trato, operatividad de las actividades y funcionamiento del servicio educativo – asistencial.</p> <p>Verificar que las salas estén en buenas condiciones y con el material idóneo para cada escenario educativo.</p> <p>Verificar que los métodos, técnicas, procedimientos y recursos didácticos se apliquen adecuadamente.</p> <p>Observar que el personal docente realice el trabajo educativo con los menores de acuerdo a las indicaciones establecidas.</p> <p>Inspeccionar que las salas se encuentren organizadas y delimitadas de acuerdo a los implementos didácticos y con el material idóneo para cada escenario.</p>	<p>Revisar y verificar</p> <p>Observación Verificación Orientación</p> <p>Observación Supervisión</p> <p>Observación Planear Seguimiento</p> <p>Observación Revisión de planes</p> <p>Verificar Observar</p> <p>Observar Orientar</p>	<p>Planes de trabajo de cada sala</p> <p>Bitácora Formatos de supervisión en salas</p> <p>Planes de trabajo Libreta de supervisión</p> <p>Bitácora Planes de trabajo</p> <p>Libreta de supervisión Bitácora</p> <p>Bitácora Formas de implementos didácticos Libreta de supervisión</p>
<p>ASESORAR</p>	<p>Orientar al personal docente en la formación de hábitos de higiene y cortesía durante la entrega de niños.</p> <p>Orientar al personal docente en la elección y aplicación de los recursos didácticos adecuados y accesibles a las necesidades de los niños y las niñas.</p>	<p>Observación Verificación</p> <p>Observación Supervisión</p>	<p>Libreta de supervisión Bitácora</p> <p>Elaboración de roles y horarios</p>
	<p>Hacer permanente el programa de hábitos e higiene para implementarlo de acuerdo a las necesidades y características de los CENDI.</p> <p>Que la aplicación de los programas pedagógicos, se efectúen con las normas y lineamientos por la SEP.</p>	<p>Investigación documental Elaborar Organizar Seguimiento</p> <p>Observación Diagnóstico de necesidades</p>	<p>Roles</p> <p>Bitácora Libreta de supervisión</p>

VERIFICAR	<p>La correcta aplicación de las actividades pedagógicas retomando los aspectos de inicio, desarrollo y cierre.</p> <p>Notificar el cumplimiento y aprovechamiento de las actividades programadas</p> <p>Observar el cumplimiento de los horarios establecidos para la toma de alimentos (desayuno – comida)</p>	<p>Lista de verificación Supervisión</p> <p>Supervisión</p> <p>Supervisión Seguimiento</p>	<p>Instrumentos de evaluación</p> <p>Formatos de pedagogía</p>
DETECTAR	Identificar las necesidades que existen en el CENDI las cuales afectan el desarrollo integral de los menores.	Observación Diagnóstico	Formato de diagnóstico de necesidades
COORDINAR	Trabaja conjuntamente con la directora y equipo técnico para dar solución a las necesidades detectadas	Formar el consejo consultivo, Organización de comisiones, Trabajo en equipo y Seguimiento	Bitácora Libreta de acuerdos
PLANEAR	<p>Participa en la elaboración de la misión y visión conjuntándose con todo el personal.</p> <p>Elaboración del diagnóstico del área de pedagogía.</p> <p>Elaboración del plan anual de trabajo del área de pedagogía retomando las necesidades de su área, de los niños, los docentes y padres de familia.</p>	<p>Trabajo en equipo, Seguimiento</p> <p>Observación, diagnóstico de necesidades, Análisis, observación, diagnostico Revisión de actividades, Redacción e información, Seguimiento Evaluación</p>	<p>Bitácora Libreta de acuerdos</p> <p>Diagnóstico de necesidades</p>
ANALIZAR	Revisa los planes anuales de trabajo y los planes de actividades pedagógicas como apoyo al desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje.	Observa Revisa Comenta Evalúa	Bitácora Planes de trabajo Libreta de observaciones
	<p>Orientar al personal docente sobre la elaboración de su plan anual de trabajo.</p> <p>Revisar que las actividades sean planeadas de acuerdo a las necesidades de los niños y niñas.</p>	Observar Asesoría	<p>Formatos de diagnóstico</p> <p>Programas Planes de trabajo</p>

<p>ORIENTAR Y SUPERVISAR</p>	<p>Que las salas se encuentren organizadas y delimitadas de acuerdo a los implementos didácticos y con el material idóneo para cada uno de los escenarios educativos.</p> <p>Participación de juntas de trabajo con el equipo docente para unificación de criterios en la realización de las actividades educativas.</p> <p>Cubrir ausentismos y carencias del personal dentro de las salas tomando en cuenta la población infantil.</p> <p>Presentar a la directora sugerencias o estrategias que mejoren la aplicación de los programas.</p> <p>Planear con la directora la programación de actividades educativas y eventos especiales correspondientes al ciclo escolar.</p> <p>Difundir los acuerdos tomados con el personal docente y dar el seguimiento adecuado.</p>	<p>Observar Asesoría Seguimiento</p> <p>Organización Distribución del trabajo Coordinación Realización Conducción Evaluación de resultados</p> <p>Observación</p> <p>Supervisión</p> <p>Observación Seguimiento Evaluación</p> <p>Programa</p> <p>Observación Control</p>	<p>Lineamientos de escenarios educativos</p> <p>Agenda de reuniones Acuerdos de minuta</p> <p>Roles</p>
------------------------------	--	---	---

(GDF, 2000: 27- 29)

El asesor técnico pedagógico es un elemento muy importante e indispensable dentro del Sistema Educativo Nacional, debido a que atiende una diversidad de necesidades y problemáticas emergentes dentro de una institución educativa. Sin embargo, en la actualidad su función no ha alcanzado a definir su papel como tal, ya que las actividades mencionadas del deber ser, no logran ser desempeñadas en su totalidad.

Por ello, antes de concluir este segundo capítulo a manera de conclusiones retomo las preguntas planteadas al inicio, con la intención de responder de acuerdo con lo vivido y

de manera autocrítica, lo que se dice y lo que se hace realmente dentro de un Centro Escolar en el papel de asesor técnico pedagógico.

	LO IDEAL	LA REALIDAD
¿Cuál es la función real del ATP en un centro escolar?	<p>Acompañar al proceso de aprendizaje y comprensión por el cual transitan las educadoras, sobre los cambios que demanda la reforma.</p> <p>A partir de esta concepción el asesor técnico pedagógico tendrá que buscar constantemente y a la par con los docentes aspectos y problemas específicos de su quehacer diario. Ayudándoles de esta manera a clarificar dudas, aciertos y desaciertos que les permitan reflexionar y por ende valorar su función como tal.</p> <p>El asesoramiento se debe de dar en un ambiente de confianza, respeto y reciprocidad.</p>	<p>El apoyo técnico pedagógico en la actualidad como se ha ido mencionado y analizando realiza funciones sin una clara definición institucional y profesional respecto de su relación y ayuda en las escuelas, esto debido a que no existe un reconocimiento institucional con lo que respecta a al papel del asesor e incluso no existen criterios justos y racionales para la elección, distribución, evaluación y permanencia de los asesores en una institución educativa, no se cuenta con las orientaciones académicas que permitan precisar sus funciones y por consiguiente se carece de programas sistemáticos para su formación y apoyo a los centros escolares.</p> <p>Por ello retomo nuevamente mi experiencia.</p> <p><i>Los asesores Técnico Pedagógicos, no tenemos bien definida nuestras funciones, ya que terminamos haciendo funciones que no nos corresponden, en mi caso me asignaban actividades meramente administrativas, entregar información, llenar documentos y formatos, resolver situaciones emergentes que le correspondían a la parte directiva y por ello abandoné en momentos mis funciones.</i></p>
¿Cuáles son las demandas del Sistema Educativo Nacional a las que el ATP tiene que responder?	<p>Dominio de contenidos de diferentes campos del conocimiento y de la realidad educativa.</p>	<p>Retomando la opinión de los autores y del ideal del deber ser del asesor técnico pedagógico partiendo de mi experiencia puedo decir, que una vez estando dentro de un centro escolar la realidad del asesor es completamente distinta ya que por la falta de reconocimiento en la función, el asesor no logra desarrollar completamente las competencias para la asesoría ya que uno interviene de acuerdo con sus conocimientos, experiencias y en mi caso de la poca información y valoración del cargo.</p>

CAPITULO 3

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCION COMO ASESORA TÉCNICA PEDAGÓGICA

En este tercer capítulo, con base en el análisis de mi experiencia y la revisión crítica elaborada en el anterior capítulo se presenta una propuesta que permitiría enriquecer el trabajo del asesor técnico pedagógico y a su vez trazar un camino diferente hacia la mejora de las prácticas escolares dentro del aula.

3.1. BREVE JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta está pensada y dirigida a las docentes de Educación Preescolar, ya que es importante destacar que mediante la relación mutua cada individuo toma en cuenta al otro y cada uno reacciona según el comportamiento del otro. El contacto directo y la comunicación son esenciales para el ser humano y, por consiguiente, en un equipo de trabajo. Por lo tanto serviría de mucho al Asesor Técnico Pedagógico esta propuesta que permitirá unificar al personal, logrando obtener un equipo humano con un rendimiento laboral aceptable así como una participación activa con la intención de mantener un equilibrio y una armonía que podría favorecer la eficiencia y la eficacia de las educadoras en sus prácticas pedagógicas.

En el capítulo I y II se retomó mi experiencia como ATP y el ideal del deber ser de un asesor técnico pedagógico, sin embargo, durante este trayecto de la recuperación de mi experiencia tuve la oportunidad de insertarme nuevamente en la dinámica de los CENDI pero ahora con un cargo diferente. En el mes de mayo del 2014 me asignaron como directora del CENDI, y puedo decir que; en este corto tiempo abrí un nuevo capítulo en mi vida, ya que pude conocer otros canales de comunicación y relación con las docentes y la jefa de área, pude darme cuenta que la gran necesidad que existe en las docentes es que, se le reconozca y valore su trabajo. Ahora me vienen a la mente ideas que según yo, permitirían al asesor técnico pedagógico potenciar el rendimiento de las docentes dentro del aula.

¿A qué me refiero con ello?

El modelo de asesoría pedagógica para el ATP en educación preescolar se concibe como acompañamiento al proceso de aprendizaje y comprensión por el cual transitan las educadoras, sobre los cambios que demanda la reforma. De ahí, que se afirme que el asesoramiento es, por definición, un servicio indirecto, cuya relevancia e incidencia en la educación está mediatizada, en principio, por la mejora o desarrollo profesional de miembros de la organización.

“los modelos de asesoramiento no deben entenderse como categorías de clasificación puras y mutuamente excluyentes, sino más bien como un recurso que puede resultarnos útil a efectos de simplificar y caracterizar de modo comprensivo realidades muy variadas y diferentes entre sí. Un modelo establece argumentos posibles y límites normativos acerca de aquello que se considera racional y aceptable en un momento dado sobre una línea de actuación determinada.” (Nieto, 2004:149).

Retomando este pequeño fragmento pienso que uno como asesor siempre se preocupa por cumplir lo que el programa y la reforma nos marca, sin embargo, se olvida la parte emocional y social del docente, la mayor parte del tiempo actuamos de manera muy mecánica, perdiendo de vista otros aspectos que se involucran con la parte emocional y de convivencia. Por este motivo la propuesta que se sugiere estaría enfocada a las relaciones interpersonales ya que es un factor primordial en el rendimiento laboral de

cualquier centro, no se aplicara ya que solo es una sugerencia que más adelante las autoridades correspondientes pueden considerar para que se implemente en los CENDI.

En breve menciono algunos párrafos que las docentes compartieron en la Junta de Consejo llevada a cabo el día 31 de Octubre de 2014, lo que apporto para considerar elaborar una propuesta enfocada a mejorar las relaciones interpersonales.

“Mi función no se ha completado por lo cual me siento incompleta desde mi llegada al CENDI han sido muchos cambios, me quiero realizar como encargada de grupo, me gustaría trabajar con alguien que me transmita el gusto por el trabajo haciéndolo fácil y no pesado”. (Octubre 2014)

“Yo siento que del poco tiempo que he estado trato de apoyar a quien lo necesita y ser sociable con las que trabajamos dentro del CENDI, me hace falta aprenderme el nombre de alguna de mis compañeras. Pero a mí lo que más me gustaría es que mis compañeras me dijeran en que he fallado para que yo pueda mejorar”. (Octubre 2014)

“En este ciclo escolar no pude cubrir todos mis objetivos por causas mayores, pero el próximo ciclo escolar voy a comprometerme a dar lo mejor de mí y cubrir las expectativas que se me presenten para la mejor atención hacia los niños y las niñas”. (Octubre 2014)

“ En lo personal considero que en un inicio me costó mucho trabajo adaptarme a pesar de que tenía noción sobre todo en referencia a lactantes III, en un principio tuve conflictos y me sentí nerviosa, pero sobre la marcha me propuse seguir aprendiendo y venir con toda la actitud para obtener logros. Para el siguiente curso me propongo seguir asistiendo con la misma actitud de seguir aprendiendo y creciendo junto con los alumnos”. (Octubre 2014)

“Sentí que me faltó darle más cosas a los niños, espero el siguiente ciclo escolar que viene dar más de mis conocimientos, ¡me gusta aprender! “ (Octubre 2014)

“En este ciclo escolar me faltó darme más tiempo para acercarme a alguien y aclarar mis dudas ya que es importante tener conocimientos para el buen desempeño de mi trabajo, lo que no hare más es guardarme mis dudas y lo que me gustaría seguir haciendo para este ciclo escolar es llevarme con mis compañeras”. (Octubre 2014)

¿Por qué considero importante que se haga mención de ello?

El docente desempeña su función día a día, en varios ámbitos interrelacionados, esforzándose por mejorar sus competencias profesionales y su preparación, tratando a la vez de cuidar su equilibrio emocional.

El docente debe mantener el buen ánimo, la sensibilidad por la formación de sus alumnos y la preocupación por ellos a pesar del desgaste emocional y físico. (SEP, 2011: 26)

Es por ello que antes de iniciar con la presentación de mi propuesta considero importante retomar que a partir de la demanda educativa el docente tiene que mantenerse actualizado, y en su trayecto ir desarrollando y potenciando competencias que le permitan mejorar su intervención en el aula apoyándose de los planes y programas de estudio.

A partir de mi experiencia como asesora técnica pedagógica pude percatarme que las docentes, desde que se inicia el ciclo escolar están sometidas a una carga saturada de información y objetivos que cubrir tal cual como lo demanda el Programa de Estudio 2011 (Preescolar), sin embargo, en muchas de las ocasiones no existen espacios para retroalimentar el trabajo colaborativo y de comunicación, creando así un ambiente hostil y de poco compañerismo entre pares:

- Rivalidades
- Egocentrismo
- Poca comunicación
- Desinterés por sus semejantes
- Dificultad de integración

Por ello la inquietud de sugerir una propuesta, enfocada en las relaciones personales, en donde las docentes vayan desarrollen competencias que les permitan insertarse de manera más pacífica y social en el ámbito laboral principalmente en un espacio educativo. Esto sin duda propiciara un ambiente más cálido y con ello se podría aminorar el stress y tensión que las docentes viven a diario ya que no ayuda mucho en el desempeño profesional.

Las competencias en el terreno educativo tienen diversas acepciones y lecturas. No existe una definición única y consensuada respecto de este concepto, pues hay quien le atribuye más peso en conocimientos, o habilidades y destrezas, o a las actitudes y valores. Sin

embargo, hay ciertos rasgos que son comunes en todas las definiciones que se dan al interior de este enfoque:

- La competencia hace referencia a la capacidad o conjunto de capacidades que se consiguen por la movilización combinada e interrelacionada de conocimientos, habilidades, actitudes, valores motivaciones y destrezas, además de ciertas disposiciones para aprender y saber.
- Alguien se considera competente debido porque al resolver un problema o una cuestión, moviliza esa serie combinada de factores en un contexto o situación concreta.
- El enfoque por competencias tiene que ver con el desarrollo y educación para la vida personal; así como la autorrealización.
- El enfoque por competencias no tiene que ver con ser competitivo, sino con la capacidad de recuperar los conocimientos y experiencias, aprender en equipo logrando una adecuada y enriquecedora interacción con los otros, con el contexto social y ecológico. (SEP, 2009:12)

3.2. PROPUESTA PEDAGÓGICA

3.2.1. MARCO TEÓRICO

Las relaciones interpersonales constituyen un conjunto de discernimientos, cuyo objetivo es la explicación y predicción del conocimiento humano dentro de las organizaciones, estos son indispensables para lograr las metas organizacionales, pues mediante los contactos que establezcan entre sí las personas se procurará la sofisticación de las

necesidades de contacto social, y solo las personas satisfechas podrán colaborar eficazmente en el logro de los objetivos planteados.

“Las relaciones interpersonales constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso y cuyo objetivo es la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual, su finalidad es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha” (Morillo, 1990:185).

Cada individuo tiene un conjunto de comportamientos que representa su forma de actuar y de ver las cosas, y ese conjunto de formas de comportamientos se derivan tanto del medio, como de los factores hereditarios y de la percepción que la persona posee, o que pueda haber adquirido durante su desarrollo en el proceso de socialización. Las relaciones interpersonales son indispensables para lograr los objetivos organizacionales de cualquier institución educativa, pues mediante los contactos que establezcan entre si las personas, procurará las satisfacciones de las necesidades del contacto social, y solo estas podrán colaborar eficazmente con las metas planteadas.

Para el logro de una mejora de la convivencia en la escuela, debemos aceptar que todo centro escolar tiene conflictos los cuales deben ser reconocidos y abordados, para prevenir posteriores situaciones problemáticas que puedan desencadenar acciones de agresión y violencia:

“... deberíamos tener una «filosofía de la convivencia» basada en la dinámica del conflicto, donde las relaciones interpersonales y la organización escolar jugarán un papel fundamental, y que lo más importante es lograr encontrar el equilibrio entre el quehacer educativo y el desarrollo personal de sus miembros”. (Fernández, 2005: 48-50).

“Organización Escolar, por tanto la disciplina pedagógica que tiene por objeto el estudio de la realidad compleja de la escuela en sus consideraciones teórica, estadística / analítica, dinámico / sintética, progresiva y proyectiva para establecer un orden en dicha realidad: orden al servicio de la educación integral de los escolares. “ (Moreno, 1967: 10)

Es importante resaltar que una institución educativa, un centro escolar, una aula de clase no sólo es un espacio donde interactúan docentes y alumnos con la finalidad de lograr aprendizajes o construir conocimientos; es un ente con vida, en un constante y sostenido

desarrollo, dotado de actividades, experiencias y relaciones humanas, por ello la importancia de que un centro educativo debe ser de naturaleza pro-social, preocupada por la formación socio emocional y de valores de sus miembros, lo cual conllevaría no sólo a elevar la calidad educativa sino también a tener profundos beneficios sobre la comunidad escolar.

“Tanto el clima escolar, en particular, como la forma de convivencia escolar, en un sentido más amplio, tienen comprobados efectos sobre el rendimiento de los alumnos, su desarrollo socio afectivo y ético, el bienestar personal y grupal de la comunidad, y sobre la formación ciudadana.” (Banz, 2008: 27)

¿Y cómo se puede lograr la convivencia escolar, un equilibrio entre las docentes y la comunidad escolar?

Las competencias, en la actualidad, son una parte fundamental en todo ser humano ya que su impacto es el de saber cómo hacer una determinada cosa de acuerdo a los aprendizajes adquiridos de manera íntegra. Entonces la educación basada en competencias se refiere a una experiencia principalmente práctica que se enlaza en los conocimientos para lograr un fin, a su vez en el proceso educativo, las competencias se construyen en la concentración de los conocimientos, habilidades y los valores.

Los cuatro pilares de la educación que si bien sustentan la idea de trabajar por competencias desde una perspectiva social – comunitaria hacen referencia a:

Aprender a conocer combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

- Aprender a hacer a fin de adquirir no sólo una calificación profesional, sino más bien una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas

experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes de manera espontánea a causa del contexto social o nacional.

- Aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia –realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos– respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.
- Aprender a ser para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de desarrollar la capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. (Delors, 1996: 90-94)

“Para ser competente no basta con poseer el conocimiento este, se debe utilizar adecuadamente en un contexto determinado cuyas reglas y herramientas comunicativas le permitan al sujeto adaptarse a las diferentes situaciones que se presenten en su dinámica sociocultural. No basta con tener el conocimiento hay que ir más allá y usarlo para producir cosas, ideas, soluciones a problemas buscando alternativas.” (Jaramillo, 2004: 25)

El reconocimiento y manejo de las emociones propia es una competencia de carácter emocional fundamentalmente para relacionarse pacíficamente con los demás, así sean contrarios a los otros, fundamentalmente para vivir en una sociedad donde se tiene que construir a partir de las diferencias. Las docentes deberían desarrollar habilidades que les permitan relacionarse con otros miembros de la comunidad escolar.

Se muestran a continuación tres tipos de competencias: (Chaux, 2004: 66)

Cognitivas: Se refiere a la capacidad para realizar diversos procesos mentales, fundamentales en el ejercicio ciudadano.

Emocionales: son las habilidades necesarias para la identificación y respuesta constructiva ante las emociones propias y las de los demás.

Comunicativas: Son aquellas habilidades necesarias para establecer un diálogo constructivo con las otras personas, capacidad para escuchar atentamente, expresar asertivamente, con claridad y sin agresión.

“Una competencia comunicativa hace referencia a la capacidad de producción, recepción e interpretación de mensajes de diferentes tipos a través de diferentes medios, que pueden promover interacciones educativas, en cualquier nivel, lo cual permite adecuar diferentes contextos dentro de un contexto escolar”. (De la Rosa, 2004: 16)

Trabajar a partir de competencias comunicativas permitiría desarrollar una sana interacción con otras personas, decir lo que pienso, lo que siento, establecer turnos para hablar y respetar la opinión de las personas.

“El trabajo escolar resulta más eficaz y satisfactorio si se desarrolla de manera colaborativa y en grupos donde la participación es fluida. Los miembros de la comunidad escolar no siempre están dispuestos a participar. Esto resulta probablemente más difícil de resolver si algunos docentes manifiestan una actitud individualista y poco solidaria, lo cual puede generar un inevitable sentimiento de irresponsabilidad que dificulta y entorpece la participación.”(Antúnez, 2004: 79).

Las respuestas no son fáciles, sin embargo se puede pensar en medios sobre las causas que generan dichas conductas, y si somos capaces de incidir en ellas, entonces podremos acotar el problema. Es posible acercarnos a algunas soluciones, si consideramos que la vida de los grupos se relaciona con tres factores: los objetivos del grupo, las relaciones interpersonales que se establecen en él y la metodología de trabajo utilizada. También se puede pensar en otras acciones que permitan solucionar la participación y comunicación entre el personal docente.

Entendemos la gestión como: el conjunto de acciones orientadas hacia la consecución de ciertos objetivos que se desarrollan en las diversas áreas de actividad de la organización y cuyo diseño y evaluación participan, en alguna medida, las personas encargadas de llevarlas a cabo (Antúnez, 2004: 169).

El Consejo Técnico es un órgano interno de la escuela que apoya la dirección del plantel mediante el análisis y las recomendaciones de los asuntos técnico – pedagógicos que se ponen a su consideración.

“El consejo técnico debe apoyar el trabajo docente, es decir, debe ser una fuente de consulta, una ocasión para hablar de los problemas del aula y una oportunidad para pedir apoyo a los compañeros. Debe ser un órgano que ayude a mejorar la organización escolar en los asuntos académicos, materiales y administrativos”. (Fierro y Rojo, 1994: 12)

Tomando en consideración lo vivido durante mi experiencia, la intención de esta propuesta es implementar en las Juntas de Consejo un espacio que permita generar de manera directa una retroalimentación e interacción entre el colectivo docente, a través de la sensibilización, generando actitudes de empatía, trabajo en equipo, y la comunicación mediante el diálogo. Mejorar las relaciones interpersonales facilita la intervención del Asesor Técnico Pedagógico en las aulas y favorece el logro de los objetivos planteados en la institución escolar.

3.2.2 METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN: MODELO DIDÁCTICO OPERATIVO

El MDO (Modelo didáctico operativo) inspirado en el estructuralismo y constructivismo según la teoría de Jean Piaget se puede sintetizar en los siguientes componentes básicos: experiencias vivenciales, conceptualizaciones y reflexiones, documentación, ampliación de la documentación. (Parra, 2003: 81)

Este modelo se caracteriza porque en él están inmersos cinco componentes básicos en toda acción didáctica y en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Es importante hacer mención que a estos no se les debe considerar como etapas sino más bien como factores que actúan simultáneamente o en una secuencia diferente según sea el caso.

1. LAS EXPERIENCIAS VIVENCIALES

Hacen referencia a los intentos por diseñar y desarrollar el proceso de formación, a partir del enfrentamiento con situaciones reales y situaciones simuladas en relación con un tema

u objeto de conocimiento. Este componente intenta lograr que el individuo aprenda a construir nuevas realidades y significaciones a medida que interactúa con su entorno y pasa de realidades puramente individuales a realidades compartidas, a realidades colectivas y realidades consideradas universales. Se busca que los individuos den a conocer sus habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos con los cuales asimilan los objetos y fenómenos físicos, biológicos y sociales con los que interactúan.

2. CONCEPTUALIZACIONES O REFLEXIONES

Con las conceptualizaciones o reflexiones colectivas sobre las vivencias previamente tenidas, se busca intencionalmente crear un espacio obligado para la toma de conciencia de los marcos de referencia que la persona está utilizando para explicarse al funcionamiento de la realidad manejada. Aun cuando existe conceptualización y reflexión permanente durante el proceso enseñanza – aprendizaje se requiere delimitar un tiempo y un espacio para los procesos de pensamiento.

Este componente es el más relacionado con la construcción mental por parte de los educandos:

“La reflexión permite especificar los conceptos y procedimientos para solucionar los conflictos. En sentido este es el paso constructivista del modelo. Aquí los estudiantes, después de las experiencias vivenciales, pueden construir conceptos o explicaciones acerca del fenómeno bajo estudio. Las preguntas formuladas por el docente y las dinámicas de los pequeños grupos son componentes básicos en este proceso”. (Parra, 2003: 83).

3. DOCUMENTACIÓN

En esta etapa se busca confrontar a los estudiantes con las explicaciones, teorías y modelos ya elaborados. La confrontación debe hacerse en relación con las experiencias y las reflexiones previas. Se intenta confrontar el saber ya elaborado con el saber resultante de las experiencias y las reflexiones organizadas en la clase. Se recupera aquí el papel de los medios y las ayudas didácticas tales como videos, lecturas, conferencias, audiocassettes, filminas, carteles y láminas.

4. AMPLIACIÓN

Durante esta etapa se profundiza en la información proporcionada al educando. Se recupera la información existente en relación con:

- a) Las explicaciones proporcionadas sobre el contenido o tema de enseñanza.
- b) La integración del tema visto con otros contenidos.

A medida que el alumno va construyendo una y otra explicación en función de las nuevas experiencias construidas por el docente, obligan al alumno a refutar sus primeras explicaciones y a elaborar otras más congruentes con los fenómenos y experiencias proporcionadas.

5. APLICACIÓN

La etapa de la aplicación se reserva en el modelo de operación para que los alumnos utilicen sus conocimientos adquiridos en el transcurso de los ejercicios y proyectos. No es posible dejar para el final la aplicación de los conocimientos construidos ya que a medida en que el alumno va recibiendo información construye conjeturas y las va aplicando a los problemas propuestos.

Estos componentes son necesarios en toda acción didáctica, pero no como etapas sino más bien como factores que actúan simultáneamente o en secuencia diferente según sea el caso.

COMPONENTES DEL MODELO DIDACTICO OPERATIVO



1. Planificación

De manera concreta, la propuesta se basó en dos momentos.

A. Planificar es trazar un plan, o sea reunir los medios, y ordenarlos hacia la consecución de un fin, para encaminar hacia él la acción, reduciendo los riesgos de un avance espontáneo. Son sus elementos: los objetivos, las acciones a desarrollar, y los recursos que se necesitan.

En esta etapa y con base en mi experiencia pude detectar las necesidades en las educadoras del CENDI “Nonantzín”, con lo que respecta a las relaciones interpersonales.

B. Diseño

Se especifican los objetivos a alcanzar, el contenido, las actividades y los materiales didácticos que se utilizarán. Cabe anotar aquí que no se establecen criterios de evaluación, ya que por ser solo una propuesta de intervención pedagógica, no se aplicara por el momento, sino más bien cuando las autoridades lo consideren pertinente.

3.2.3. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

La necesidad de mantener relaciones con los demás, es una de las características más importantes del hombre para lograr su desarrollo dentro de la sociedad. Es por ello que las personas operan en interacción social a través de una serie de contactos continuos y recíprocos.

Mediante la relación mutua cada individuo toma en cuenta al otro y cada uno reacciona según el comportamiento del otro, esta relación es una de las condiciones necesarias para la existencia de un grupo organizado, el éxito o fracaso de cualquier institución está determinado por la calidad de las interacciones de sus miembros.

Es importante destacar que, en el proceso de relaciones interpersonales intervienen elementos como: la comunicación, el liderazgo, el ambiente, la socialización, las estructuras jerárquicas, entre otras.

De tal manera es importante que dentro de cualquier institución o empresa se tomen en cuenta la diversidad de factores que influyen y apoyan el desarrollo de una actitud cooperativa en pro de unas excelentes relaciones humanas, de manera que el personal satisfaga sus necesidades y se sienta motivado a mejorar su calidad productiva.

Por ende y partiendo de mi experiencia como Jefa del Área Pedagógica considero necesario implementar una propuesta que permita mejorar las relaciones interpersonales en el personal del CENDI “Nonantzin” y con ello mantener un equilibrio y una armonía que podría favorecer la eficiencia y la eficacia de las educadoras en sus prácticas diarias.

3.2.4 PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

OBJETIVO GENERAL

Mejorar las relaciones interpersonales entre las docentes del CENDI NONANTZIN.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Comprender la importancia y el rol fundamental de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.
- Comprender los factores que explican el comportamiento de las personas, al interior de un grupo en general y con ello mejorar la efectividad grupal e individual.

TEMAS SUGERIDOS PARA ESTA PROPUESTA:

- I. Relaciones interpersonales y sus principales características
- II. La comunicación verbal y no verbal
- III. El arte de escuchar
- IV. Estrategias para una buena relación interpersonal
- V. Solución y control de conflictos interpersonales.

Dirigido a: Docentes de Educación preescolar del Centro de Desarrollo Infantil “NONANTZIN” (GDF).

Duración: 10horas. (5 sesiones de dos horas cada una) durante las juntas de Consejo Técnico Escolar.

“El Consejo Técnico Escolar es un órgano interno de apoyo al plantel y en el cual se analizan y estudian asuntos técnicos-pedagógicos, a la vez que se elaboran recomendaciones encaminadas a mejorar la práctica docente.” (SEP, 1994: 12 – 13).

Modalidad: Presencial

La propuesta intenta ser práctica, exponiendo los contenidos a través de la participación en ejercicios individuales y grupales, con el objeto de apoyar la exposición teórica de los contenidos referentes a las relaciones interpersonales de manera que las participantes puedan aprender de su propia experiencia.

La planeación de las sesiones se presenta a continuación.

3.2.5 DESARROLLO DE LAS SESIONES

SESIÓN 1

Objetivo: Describir las principales características de las relaciones interpersonales.
Contenido: -Concepto de relaciones humanas y relaciones públicas. -Concepto de relaciones intrapersonales e interpersonales. -Características de las relaciones interpersonales.
Estrategias metodológicas: <ul style="list-style-type: none">• Preparación del ambiente• Saludo de bienvenida• Dinámica “Yo soy...” y “el pulpo”• Desarrollo del contenido.
Recursos: <ul style="list-style-type: none">• Humanos• Rota folio• Cañón y laptop• Video Equipos de trabajo. “Conflictos” Youtube.com/watch?=&v=dhvv88z7SaM
Hora de 8:00 a 10:00 am

INICIO

Se iniciará con palabras de bienvenida, hacia las docentes, el facilitador se presentará, hará mención del objetivo del taller invitando seguidamente a las asistentes, se presenten a través de una dinámica de grupo “Yo soy...” para crear un ambiente de confianza entre las participantes.

Una vez que se presenten se iniciará con la siguiente pregunta:

¿Qué son las relaciones interpersonales?

DESARROLLO:

- Mediante lluvia de ideas se pedirá a las participantes anoten en una tarjeta lo que para ellas significan las relaciones interpersonales, posteriormente se pedirá que las peguen en una hoja de rota folio. Antes de iniciar con los conceptos teóricos se proyectará un video en donde las participantes se limitarán a hacer preguntas o en su caso a hablar.
- Una vez proyectado el video se dará comienzo con la explicación teórica, con ayuda de PowerPoint. Al término de la exposición se abrirá un espacio en donde las docentes tendrán la oportunidad de formular preguntas inherentes a la exposición realizada por el facilitador y, a su vez, analizaremos el video en relación con los aspectos teóricos que engloban las relaciones interpersonales, de manera que las dudas e interrogantes sean aclaradas por el facilitador.
- Se realizará una técnica titulada “el pulpo”, es un juego muy útil que permitirá establecer mayor confianza entre los participantes:

Los participantes formaran equipos de tres, uno de ellos se rodea de los otros dos tocándolo con un dedo. El jugador del centro es el pulpo que tiene los ojos abiertos y dirige los desplazamientos del animal, los que le rodean son los tentáculos: tienen los ojos cerrados, deben seguir todos los movimientos de la cabeza sin perder el contacto físico de la punta del dedo con el jugador del centro. A la señal se van cambiando los roles y así sucesivamente hasta que todos sean la cabeza.

Al finalizar la técnica los participantes de manera breve comentarán su experiencia.

CIERRE

Para el cierre de la primera sesión se pedirá a cada participante exponga de manera breve su propio concepto de relaciones interpersonales y, a su vez, se pedirá que para la próxima sesión en una hoja anoten los elementos que permiten relacionarse de manera respetuosa con los demás y aquellos que consideran no les permiten relacionarse de manera cordial.

SESIÓN 2

Objetivo: Identificar los componentes de la comunicación en las relaciones interpersonales.
Contenido: ¿Qué es la comunicación verbal? -Componentes de la comunicación verbal. ¿Qué es la comunicación no verbal? -Componentes de la comunicación no verbal.
Estrategias metodológicas: <ul style="list-style-type: none">• Preparación del ambiente• Desarrollo del contenido• Dinámica
Recursos: <ul style="list-style-type: none">• Humanos• Cañón y laptop• Video “Ese no es mi problema”
Hora de 8:00 a 10:00 am

INICIO

Se iniciará con saludo de bienvenida, y los siguientes cuestionamientos:

¿Qué es la comunicación?

¿Para qué nos sirve comunicarnos?

Si no pudiéramos hablar ¿qué otro lenguaje crees que pudieras emplear para comunicarte?

¿Sabes escuchar a los demás?

DESARROLLO

- Como primer momento se colocarán en un frasco fichas de colores por pares, cada integrante tomará una ficha, con la finalidad de formar equipos de dos personas, la consigna será que, en un tiempo de 10 minutos ambas partes leerán lo que traen escrito acerca de cómo se relacionan con los demás y lo que no les permite hacerlo.
- Una vez terminado el tiempo cada equipo explicará brevemente lo que a su compañera de equipo le permite o no relacionarse con los demás con base en lo que cada una trajo escrito, así sucesivamente hasta que todos los equipos pasen.
- Con ayuda de un rota folio se inicia la explicación teórica de los siguientes conceptos:
- Comunicación verbal y sus componentes
- Comunicación no verbal y sus componentes
- Una vez concluida la exposición se proyectara el video “Ese no es mi problema”.

CIERRE

A partir del video proyectado se retomara y analizara la experiencia que tuvieron al platicar con su compañera de equipo con el apoyo de los siguientes cuestionamientos:

¿Realmente escuchaste a tu compañera?

¿Cómo fue ese contacto?

¿Hubo contacto visual? ¿Por cuánto tiempo?

¿Cómo fue el tono de voz?

¿Te inspiró confianza tu compañera?

El video refleja situaciones que vives en tu día a día, con tus compañeras de trabajo. ¿Por qué?

Se agradece a los participantes su colaboración y se les pide que contesten de manera breve lo siguiente:

A continuación se presentan tres situaciones de comunicación. Se les pide que identifique, según sea el caso, el tipo de comunicación al que corresponde y posteriormente sugieran una solución.

Situación 1. La semana pasada mi hermano tomó 50 pesos de mi cartera sin pedírmelos; en consecuencia no pude comprar los tacos que quería, esa noche. El acostumbra de repente a hacer cosas como éstas, pero nunca le digo nada.

Situación 2. Una amiga bromeaba conmigo en la oficina. Yo tenía dolor de cabeza, así que le grité que era una persona desconsiderada, inmadura y me fui dejándola con la palabra en la boca.

Situación 3. El otro día iba yo con un amigo en el carro y éste prendió un cigarro; le dije que fumar en un espacio tan reducido y encerrado me molesta y le pedí de favor, que no fumara mientras estuviéramos dentro del carro. El apagó el cigarro.

SESIÓN 3

Objetivo: Reconocer los elementos que permiten llevar a cabo una buena relación interpersonal.
Contenido: - Actitudes y conductas que limitan la comunicación - La empatía
Estrategias metodológicas: <ul style="list-style-type: none">• Preparación del ambiente• Desarrollo del contenido• Proyección de video
Recursos: <ul style="list-style-type: none">• Humanos• Laptop y cañón❖ Videos (YouTube) “Juntos a la meta que dios nos prepara”, “Mira la vida desde otros corazones”.
Hora de 8:00 a 10:00 am

INICIO

- Se iniciará con lluvia de ideas pidiendo a cada participante mencionen una actitud y conducta que limitan establecer una buena comunicación y relación con las demás personas, en una hoja de rota folio, se irán anotando sus participaciones.
- Posteriormente se les explicará que iniciaremos la sesión con la proyección de dos videos titulados “Juntos a la meta que dios nos prepara”, “Mira la vida desde otros corazones”.

DESARROLLO

Al término de las proyecciones nos apoyaremos de las siguientes preguntas:

¿Te sentiste identificado con el video?, ¿Por qué?, ¿Eres empático con los demás?

Retomando lo que cada uno mencionó al inicio de la sesión reflexiona, ahora, anota un posible cambio de actitud en ti para revertir lo que comentaste.

CIERRE

Mediante lluvia de ideas y en colectivo trataremos de construir una definición de lo que significa ser empático, con la finalidad de que en el CENDI sea adoptado como un nuevo valor que rijan el trabajo diario y con ello propiciar un cambio de actitud en el personal.

SESIÓN 4

Objetivo: Conocer los elementos que permiten dar solución a los conflictos interpersonales.
Contenido: <ul style="list-style-type: none">- Definición de conflicto- Manejo de conflictos- Negociación
Estrategias metodológicas: <ul style="list-style-type: none">• Preparación del ambiente• Desarrollo del contenido• Técnica grupal• Proyección de video
Recursos: <ul style="list-style-type: none">• Humanos• Laptop y cañón• Pizarrón, hojas de colores, plumones.• Videos "Equipos de trabajo: conflictos"
Hora de 8:00 a 10:00 am

INICIO:

Se explicara que iniciaremos la sesión con la proyección de un video lo cual tiene como objetivo concientizar y promover en el equipo de trabajo la solución de conflictos.

DESARROLLO:

Al término de las proyecciones, nos apoyaremos de la siguiente pregunta:

¿Qué es un conflicto?

- A cada participante se pedirá escriban en una hoja de papel tamaño carta su propio concepto de conflicto, posteriormente se pedirá lo peguen en el pizarrón. Formaremos equipos de dos personas con la dinámica “el barco se hunde”
- Desarrollo: En primer lugar se da la orden de que todos los participantes deben ponerse de pie. El mediador cuenta una historia, adaptada al medio y lugar. Por ejemplo, sí los barcos, entonces se dice: “todos nosotros estamos viajando en un barco al caribe, salimos del puerto y en el trayecto una de las partes del barco se rompe y para no morir todos tenemos que agruparnos en grupos de cuatro personas”. Por lo tanto, cada grupo debe estar conformado por cuatro personas y así sucesivamente se repite la historia, esta vez cambiando la causa del accidente y también el número de personas que deben formar cada grupo. Por ejemplo: “continuamos viajando, cuando de pronto una enorme ballena aparece en el agua y para que no nos lastime tenemos que agruparnos en grupo de.....de 2, 3 7, personas etc.” Como en toda técnica de animación, las órdenes deben darse rápidamente para hacerla ágil, sorpresiva y humorística. Esta técnica se utilizará para formar los grupos de trabajo de manera más heterogénea.

Una vez que ya se conformaron los equipos se asignará a cada uno un nombre con base en el video que se proyectó, por ejemplo: equipo de los increíbles, Madagascar, toy story, etc. Se pedirá analicen su situación:

- Identifica el conflicto
- Los siguientes aspectos estuvieron presentes comunicación, ¿de qué tipo?, hubo empatía.
- La forma en que resolvieron el conflicto según su percepción fue lo viable.
- De que otra forma ustedes hubieran resuelto el conflicto (tiempo 30 min).
- Una vez concluido los tiempos se pedirá a cada uno de los equipos comparta la información, durante las intervenciones, el mediador explicará y relacionará conceptos como manejo de conflictos y negociación.

CIERRE:

Retomaremos la actividad en la que cada una escribió su propia definición de conflicto, haremos una comparación, para saber si realmente se tiene una concepción clara de lo que es un conflicto.

Concluiremos con algunas reflexiones.

SESIÓN 5

<p>Objetivo: Que las educadoras incluyan en su planeación actividades que fomenten la comunicación a través del dialogo, la empatía y manejo de conflictos.</p>
<p>Contenido:</p> <ul style="list-style-type: none">- Comunicación- Empatía- Manejo de conflictos
<p>Estrategias metodológicas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Preparación del ambiente• Proyección de Película• Evaluación
<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Humanos• Laptop y cañón• Libreta de planeación, pluma. <p>Película “<i>El pasado</i>” premiado en 2012 con el Oscar a mejor película, con una historia sobre la culpa, el amor, el deseo confuso de volver a empezar y la mirada atónita de los niños.</p> <p><u>El pasado</u> está escrita y dirigida por Farhadi, director iraní, que ya llamó la atención del público.</p> <p>La película cuenta con la protagonista Berenice Bejo, que demuestra, junto con el resto del reparto, que sabe transmitir mucho y arrastrar al espectador dentro de un relato que conmueve y hace pensar.</p>
<p>Hora de 8:00 a 11:00 am (Sólo para esta sesión se contempla trabajar una hora más, por la proyección de la película)</p>

INICIO:

Se explicará que para evaluar y concluir se proyectara la película “El pasado” con la finalidad de rescatar el contenido abordado durante las 4 sesiones.

DESARROLLO:

- Al concluir la película pediré a cada participante que opine sobre la película intentando rescatar los siguientes aspectos:
- ¿La película reflejó comunicación, empatía y solución de conflictos? Explica brevemente en qué momentos y ¿Por qué?
- Al término de las intervenciones, explicaré que para darle continuidad a estas sesiones, a partir de ese momento cada una asumirá el compromiso de incluir actividades en su planeación enfocadas a favorecer la empatía, la comunicación y solución de conflictos, en los niños y las niñas a su cargo.
- Pediré a cada educadora realice en ese momento una planeación y, posteriormente, la comparta con los demás.
- Durante la jornada laboral la Jefa del Área Pedagógica, estará pendiente de que las educadoras incluyan actividades enfocadas a las relaciones interpersonales, así mismo durante las Juntas de Consejo Técnico incluirá técnicas que permitan fortalecer y seguir desarrollando relaciones interpersonales entre el personal.

CIERRE:

- En una hoja de rota folio pediré a cada participante escriba un propósito para mejorar sus relaciones interpersonales con sus compañeras de trabajo.
- Los escritos se colocarán a la vista de todos de tal manera que sea un estímulo para el personal que labora en el CENDI.

A MANERA DE CONCLUSIONES

Cuando inicié la redacción de este trabajo era muy indefinido el propósito de recuperar mi experiencia como Asesora Técnica Pedagógica en un Centro de Desarrollo Infantil, habida cuenta que al parecer no había mucha bibliografía respecto a esta función. Sin embargo, en el trayecto de la realización del trabajo caí en la cuenta de que hay una gran cantidad de fuentes documentales de la propia SEP, por las funciones que se le asignan. En ese sentido el trabajo me ha sido útil para hacer un examen crítico de lo que hace y de lo que se debería hacer.

El contexto donde se desarrolla mi experiencia, me permite decir que la función del Asesor Técnico Pedagógico, se enfrenta a muchos desafíos y limitaciones, desde un contexto real de carencia, económica, educativa y profesional. Es importante puntualizar que esto ha traído como consecuencia que no exista una estabilidad en la plantilla y por lo tanto en el buen funcionamiento de los CENDI, ya que constantemente se cambia de personal.

Por parte de las autoridades no existe el mínimo compromiso por fortalecer y mejorar el funcionamiento de los CENDI, en particular a la Delegación Magdalena Contreras no cuentan con un proyecto que fortalezca las prácticas educativas y por lo tanto aun las autoridades consideran que el servicio es cuidar a los niños y niñas de madres trabajadoras. La inestabilidad de personal, no permite concretar un proyecto estable y de mejora. No se le da la importancia que debería a este nivel Educativo, piensan que por ser de Educación Inicial no tiene el mismo peso y valor que la primaria o secundaria. Los CENDI están muy abandonados, no existen cursos de actualización para las docentes y si los hay no cubren las necesidades y expectativas de formación, no hay una motivación

ni reconocimiento de índole económico y profesional, no existe una estabilidad laboral y con lo que respecta al material de higiene y didáctico es muy carente.

Haber tenido la oportunidad de insertarme en el ámbito educativo, me llevó a conocer, comprender y experimentar lo complejo que es desempeñar la tarea como profesional de la educación, específicamente como Asesora Técnica Pedagógica en un Centro de Desarrollo Infantil perteneciente al Gobierno del Distrito Federal. Es enriquecedor palpar día a día lo que en ellos sucede, tener la oportunidad de intervenir para mejorar las prácticas educativas ha sido una de las mejores experiencias profesionales, sin embargo, en el camino, tuve aciertos y desaciertos que en ocasiones me desconcertaron al no saber cómo intervenir con las docentes y poder ejecutar una buena asesoría. Al paso del tiempo pude comprender que “la práctica hace al maestro”, ya que uno aprende de los errores y conforme uno tiene mayor acceso a talleres, asesorías e información actual, mayor es la visión que una tiene para llevar a cabo las asesorías y con ello buscar mejores alternativas de intervención.

El Asesor Técnico Pedagógico (ATP) es pieza clave en la capacitación de los docentes frente a grupo. Su función es la de brindar estrategias de trabajo, metodología, materiales didácticos, asesoría en planificación, en el uso de la tecnología, entre otras. Sin embargo, en la realidad no se da así por distintas razones: no existe un manual que regule sus funciones, así como tampoco un reglamento que especifique un perfil del ATP. Por lo tanto, quien lleva a cabo esta labor no puede capacitar ni llevar a cabo una buena asesoría si se desconoce, aquello que debe brindar a sus asesorados.

Gran parte de la carga administrativa y política, sigue restando importancia al papel del Asesor Técnico Pedagógico. En la actualidad la función no ha alcanzado a definir su papel como tal, ya que las actividades mencionadas lo alejan de su ocupación. Es importante considerar que la asesoría también está pasando por momentos de transformación y exigencias, al pasar de ser desarrollada como una práctica tradicional de asesoría en una lógica de capacitación, de transmisión de información, oferta de cursos, a ser implementada la asesoría como dispositivos de formación y de reflexión profunda. Estas

posibilidades se despliegan a partir de que los ATP pasan de reconocerse y superar la actitud de ser transmisores de información, a desarrollar su autoformación como formadores de docentes, donde ya no sólo el hecho del proceso enseñanza–aprendizaje sea la preocupación esencial del carácter de las asesorías sino sobre todo el de crear espacios colectivos de autoformación y deconstrucción de saberes y actitudes ante el acontecimiento educativo.

Como mencionamos en nuestro marco teórico, es indispensable considerar que las relaciones interpersonales de los equipos directivo y docente deben ser la piedra de toque para cualquier intento de mejora de las funciones al interior de dichos equipos; y, más aún cuando tratamos de propiciar una asesoría técnica y pedagógica. Considerar a las docentes no como trabajadoras o encargadas de una función sino como seres integrales, donde el aspecto afectivo debe ser cuidado y tomado en cuenta en las relaciones que se establecen entre los diversos agentes que concurren al establecimiento escolar.

Por ello, y con base en mi experiencia, considero que en el CENDI “Nonatzin” hay muchas cosas que transformar y enriquecer para brindar un mejor servicio. Necesidades son muchas, sin embargo, mi propuesta está enfocada a mejorar las relaciones interpersonales ya que considero es un factor importante que permitirá iniciar un cambio en las prácticas escolares y generar un ambiente de respeto y apertura a la función del asesor técnico pedagógico. Como lo menciono, sólo se queda en propuesta, si en un momento dado las autoridades consideran que se implemente este proyecto se harán las gestiones correspondientes para su aplicación.

Al cierre del presente trabajo me encuentro en posibilidad de participar como ATP con un fundamento no normativo sino psicopedagógico que pudiera ser útil para hacer factible un desempeño de funciones de asesoría y acompañamiento más competente.

Queda sin embargo la tarea de continuar mi preparación mediante la búsqueda de espacios formativos a través de un diplomado, una especialización y, porque no, una maestría

Esperando poner en práctica mi propuesta tan pronto pueda reinsertarme en el quehacer del ámbito educativo.

Referencias Bibliográficas

- Alonso A. et al. (2001). La formación del profesorado. Barcelona: Claves para la Innovación Educativa.
- Antúnez S. (2004). Organización escolar y acción directiva. México: Secretaria de Educación Pública.
- Antúnez S. (2006). Principios generales de la asesoría a Centros Escolares, en la asesoría a las escuelas. Reflexiones para la mejora educativa y la formación continua de los maestros. México: OEI/SEP.
- Bonilla O. (2006). La asesoría técnica a la escuela. La asesoría a las escuelas. Reflexiones para la mejora educativa y la formación continua de los maestros. México: OE/SEP.
- Delors, J. (1996). Los cuatro pilares de la educación. La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO.
- Fernández, I. (2005). Escuela sin violencia: Resolución de conflictos. Lima: Alfa omega.
- Fierro C. y Carbajal (2004) .Mirar la práctica docente desde los valores. 2ª reimpresión. México: GEDISA.
- Fierro, C. y S. Rojo (1994). El consejo Técnico. Un encuentro de maestros, México, secretaria de Educación Publica
- Filkey A. (1999). Solución de conflictos interpersonales. México: Trillas.

- GDF. (2000). Manual de operación de los CENDI en el Distrito Federal. México: Delegación La Magdalena Contreras
- Miquel M. (2000). El contrato moral del profesorado. Condiciones para una nueva escuela. México: Dirección General de Materiales y Métodos Educativos de la Subsecretaría de Educación Básica y Normal.
- Morillo, V. (1990) Relaciones Humanas. México: Limusa.
- Nieto J. (2004). Modelos de asesoramiento a organizaciones educativas, en Asesoramiento al centro educativo. México: SEP/Octaedro. (Biblioteca para la actualización del maestro).
- Nieto, J y Portela, M. (1999). Una perspectiva ampliada sobre el asesoramiento en educación.
- Parra D. (2003). Manual de estrategias de Enseñanza / Aprendizaje. Colombia: SENA
- Perrenoud, Philippe. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar; Biblioteca para la Actualización. México: SEP.
- Reyes H. (2008). El Asesor Técnico Pedagógico y sus posibilidades de influencia en la cultura Institucional. (et.al.). (Ponencia Unidad 241). México: UPN.
- Rodríguez, Ma. (1996): El asesoramiento en educación. Málaga, Aljibe.
- Roos S. (1978). Persuasión, Comunicación y relaciones interpersonales. México: Trillas.
- Schmelkes S. (1992). Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. México, SEP-OEA (Biblioteca para la Actualización del Maestro).
- Stoll, L y Fink, D. (1999). Para cambiar nuestras escuelas. Reunir la eficacia y la mejora. España: Octaedro.

- SEP (1997). El proyecto escolar. Una estrategia para transformar nuestra escuela. México: Subsecretaría de Educación Básica y Normal, Dirección General de Investigación Educativa.
- SEP, SEB, DGFCMS. (2005). Orientaciones generales para instalar y operar el Servicio de Asesoría Académica a la Escuela. México.
- SEP. (2011). Acuerdo 592 por el que se establece la Articulación de la Educación Básica, México: Secretaría de Educación Pública.
- SEP. (2009). El enfoque por competencias en la Educación Básica. México
- SEP. (2011). Plan de estudios 2011. Educación Básica. México: Secretaría de Educación Pública.
- SEP. (2011). Programa de Estudios 2011. Guía para la educadora. México: Secretaría de Educación Pública.
- SEP. (2012). Propuesta de acciones para el desarrollo del trabajo y el aprovechamiento de los recursos que se transfieren a las entidades en apoyo a la reforma. México: Secretaría de Educación Pública.
- SEP. (2006). La asesoría a las escuelas. Reflexiones para la mejora educativa y la formación continua de los maestros. México: secretaria de Educación Pública.
- SEP. (2011). Relevancia de la profesión docente en la escuela del nuevo milenio. Curso Básico de Formación Continua para maestros en Servicio. México: Secretaría de Educación Pública.
- SEP. (2012). Transformación de la práctica docente. Curso Básico de Formación Continua para maestros en Servicio. México.

FUENTES ELECTRONICAS

- Nieto, J y Pórtela, M. (1999). Una perspectiva ampliada sobre el asesoramiento en educación. España: Revista de Educación.

http://www.revistaeducacion.mec.es/re339/re339_06.pdf Consultado Octubre 2013

- Banz, C. (2008). Convivencia Escolar. UC.<http://www.educarchile.cl/userfiles/poo1>. Consultado 16 mayo 2015.

- 24 dinámicas grupales para trabajar con adolescentes:
<http://www.gazteforum.net/pictures/dokumentezioa/dinamicas.pdf> consultado 03 febrero 2015

PAGINAS ELECTRONICAS

www.google.com.mx/maps/search/casa+popular+magdalena+contreras/@19.3223193,-99.2219229,47m/data Consultado Agosto 2013

- [Youtube.com/watch?v=JOhDDSJf-OU](https://www.youtube.com/watch?v=JOhDDSJf-OU) Consultado: Marzo 17 2015

Anexos



México, D.F. a 03 de Enero de 2012

AL PERSONAL DOCENTE:

Por medio de la presente se les informa a ustedes, que para continuar realizando el trabajo pedagógico con los niños y niñas del **CENDI NONATZIN**, se les solicita de la manera mas atenta entregar la planeación del mes de **ENERO, el día 05 del mismo mes**, con la finalidad de hacer ajustes y dar continuidad a las actividades pedagógicas establecidas en el (PEP 04).

Al mismo tiempo se les informa que en el mes de **ENERO** se deberán llevar a cabo las siguientes actividades:

- Llevar a cabo la segunda fase de la evaluación (intermedia) del 16 al 26 de Enero de 2012.
- Planear las actividades que se realizaran para la clase abierta el día 09 y 10 de Febrero de 2012.

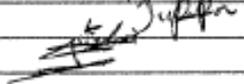
Reciban un cordial saludo, esperado contar con su participación y colaboración.

ATENTAMENTE


GLORIA LUZ GAYTAN A.
DIRECTORA DEL CENDI NONANTZIN

ATENTAMENTE


E. TATIANA ORTIZ DE LA ROSA
JEFE DEL AREA PEDAGOGICA


Luciano Noriega Mendoza Apr. 1
ANDREA BARRERA A.
Evelia Davila Hernández
Jana Gisela Perez Rojas GPO
Nelly Anadue G. Chino Pei 

DIAGNOSTICO EN AULA

MAESTRA: Eneida Dávila Hernández

GRUPO: 2 Sala "A"

FECHA: 9 de Octubre del 2012

1. ¿Qué aprendizajes poseen los niños?
2. ¿Qué son capaces de hacer?
3. ¿Cómo enfrentan las tareas que se les plantean?
4. ¿De qué manera utilizan los materiales?
5. ¿De qué manera se relacionan entre ellos?
6. ¿De qué manera se relacionan con la docente?

- 1.- Se comunican libremente, cantan, bailan, hacen sus primeras grafías y explican lo que hicieron, agrupan conjuntos de acuerdo a aspectos cualitativos y cuantitativos. Son capaces de contar del 1 al 10 de forma ascendente.
- 2.- Son capaces de socializar controlando gradualmente su conducta agresiva, cantan, bailan. El lenguaje es fluido y son capaces de comunicar estados de ánimo y experiencias. Realizan medidas de higiene por sí mismos. Observan cambios climáticos y cuestionan para saber más del tema.
- 3.- Lo hacen dispuesto, muestran interés, les gustan las actividades donde ponen en práctica habilidades motrices. Dan seguimiento a las actividades, y terminan lo que inician.
- 4.- Cuando es material de construcción, lo llegan a aventar, con el que encuentran en el medio ambiente y de gráfico plástico lo exploran y trabajan con él libremente.
- 5.- La mayoría socializa de forma adecuada. Tengo dos casos de dos niños que les falta estimulación en cuanto al lenguaje y por no poderse comunicar pelean por que no los entienden los demás. Una de las niñas es introvertida.
- 6.- Siento que se desarrollan adecuadamente a excepción de la niña que comenté sin embargo cuando lo requiere sí se expresa conmigo para poder dar solución a sus necesidades.

FECHA: 3/- Agosto - 2012

DIAGNOSTICO INICIAL

¿Cómo inicio mi evaluación diagnóstica?	¿Qué criterios considero para observar y evaluar a los niños y las niñas?	¿A que le doy mayor importancia y por que?	¿Qué campos formativos considero y como lo hago?	¿Las actividades que propongo me permiten recuperar información relevante respecto a lo que hacen y saben los niños? ¿Por qué?	¿Qué información registro de lo que observo de los niños y las niñas?
<p>Observando los a la hora de realizar diferentes actividades.</p>	<p>Habitos a la hora de comer, lavado de dientes, manos, ir al baño, lenguaje y su forma en que socializan. Manejo de emociones. Matricidad fina y gruesa. Límites.</p>	<p>Al lenguaje y la forma de socializar. Porque si no sabe comunicarse adecuadamente no se desarrolla o desenvuelve con sus semejantes. Asi como tambien a los campos donde hay menor numero de competencias favorecidas.</p>	<p>Todos los campos formativos son tomados en cuenta. Desde de lo observación y el diagnostico determino la importancia del campo formativo</p>	<p>Utilizo el juego cuestiono cantante mente y los dejo que se desenvuelvan libremente. Porque asi los observo y dirijo a los apoyo de mejor manera</p>	<p>Cosas relevantes positivas o negativas para ser tomadas en cuenta en las actividades</p>

“CUESTIONARIO DIAGNOSTICO PARA DOCENTES”

PRIMERA FASE:

- 1.- ¿Cuáles son mis áreas de oportunidad para llevar a cabo la evaluación formativa?
- 2.- ¿Por qué es necesario llevar un registro de las actividades pedagógicas diarias?
- 3.- ¿Qué aspectos debo considerar en mi diario para hacer mi registro?
- 4.- ¿Qué estrategias de observación aplico para llevar a cabo mis registros?
- 5.- Describe los siguientes conceptos:

- SITUACION DE APRENDIZAJE
- APRENDIZAJE ESPERADO
- ENFOQUE CURRICULAR

DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL, LENGUAJE Y COMUNICACIÓN, EXPRESIÓN Y APRECIACIÓN ARTÍSTICAS, DESARROLLO FÍSICO Y SALUD, ORGANIZACIÓN Y ECONOMÍA DEL TIEMPO, LENGUAJE Y COMUNICACIÓN, EXPRESIÓN Y APRECIACIÓN ARTÍSTICAS.

SEGUNDA FASE:

- ELABORAR UNA SITUACION DE APRENDIZAJE
- APLICACIÓN DE LA SITUACION DE APRENDIZAJE
- EVALUACION DE LA INTERVENCION DOCENTE (EVIDENCIAS Y APRENDIZAJES ESPERADOS)
- CONCLUSIONES

Cristina Daniela Hernández

01 - Febrero - 2013

2. Para saber la forma en que se desarrolla la actividad así de la forma en que los niños se desenvuelven y se relacionan, Observación de que desarrollen el aprendizaje esperado.
3. La actividad, puntos clave sobre el desenvolvimiento de los niños con respecto al aprendizaje esperado.
4. Principalmente las actitudes, habilidades y destrezas que promuevan el aprendizaje esperado y otras que se obtienen con respecto a otros campos curriculares.
5. Situación de aprendizaje: Es aquella ^{→ toda situación} que promueve el aprendizaje.

Aprendizaje Esperado: Es el objetivo al cual se busca llegar.

Campo Curricular: Es el curso que se le quiere dar de acuerdo al PCN.

Desarrollo Personal y Social: La forma en que el niño se relaciona con la sociedad, el crecimiento de sí mismo.

Pensamiento Matemático: Resolución de problemas, conteo, espacio tiempo y medida.

Desarrollo Físico y Salud: Se requiere el desarrollo de habilidades.