



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 096 DF NORTE**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN BÁSICA
GESTIÓN Y PROCESOS ORGANIZACIONALES**

Proyecto de Intervención docente

**Un modelo de gestión para fortalecer los aprendizajes
significativos en Preescolar. El caso del Jardín de Niños
Calmecac.**

**Presenta
Karina Pérez Gómez**

Asesor de Tesis:

Mtro. José Luís Sánchez

MARZO 2016

México D.F. a 11 de Febrero de 2016

ASUNTO: DICTAMEN DEL TRABAJO PARA TITULACIÓN (TESIS)

LIC. KARINA PÉREZ GÓMEZ
PRESENTE

En mi calidad de presidente de la comisión de titulación de esta unidad y como resultado del análisis realizado a su tesis titulada:

“UN MODELO DE GESTIÓN PARA FORTALECER LOS APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS EN PREESCOLAR. EL CASO DEL JARDÍN DE NIÑOS CALMECAC”.

Y a propuesta del director de su tesis **MTR. JOSÉ LUIS ERNESTO SÁNCHEZ BELTRÁN**, usted reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

Por lo anterior se dictamina favorable su trabajo y se le autoriza a presentar su examen profesional, de la Maestría en Educación Básica.

ATENTAMENTE
“EDUCAR PARA TRANSFORMAR”



DR. HÉCTOR GASPARD DEL ÁNGEL
DIRECTOR DE LA UNIDAD 096 NORTE

Agradecimientos

A mis padres que en todo momento apoyaron mis decisiones y proyectos brindándome siempre esas palabras de aliento para culminar este trabajo de intervención. Agradezco infinitamente los consejos y las lecciones de vida que me han brindado enseñándome que con esfuerzo, trabajo, perseverancia y amor se pueden hacer grandes cosas; sin duda ustedes son mi mayor ejemplo de vida. Este nuevo logro es en gran parte gracias a ustedes.

De manera muy especial a mi hija quien me brindo la energía que necesitaba para continuar con mis proyectos con la firme convicción de querer brindarte lo mejor de mí; fuiste y serás en todo momento mi fuente de inspiración.

A mi hermana y mi esposo por su apoyo moral e incondicional.

Finalmente, a mis profesores por compartir su conocimiento con el propósito de brindarme herramientas para construir un criterio propio y así aprender a sustentar aquello que intentaba comunicar. En especial quiero agradecer al director de la Unidad el Dr. Héctor Gaspar del Ángel y a mi asesor de tesis el Mtro. José Luis Sánchez Beltrán por su paciencia y sus consejos para lograr los objetivos propuestos.

ÍNDICE TENTATIVO

CAPITULO I

1.1 Introducción	2
1.2 Planteamiento del problema	3
1.3 Justificación de la investigación	7
1.4 Pregunta de Investigación	14
1.5 Objetivos de la Investigación	15
1.6 Supuestos de la Investigación	16

CAPITULO II- MARCO CONTEXTUAL DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

2.1 La calidad educativa. Un propósito Mundial	17
2.2 La evaluación docente en algunos países de Latinoamérica	26
2.3 La Educación Mexicana En Busca de la Calidad de sus docentes	33

CAPITULO III- FUNDAMENTO TEÓRICO

3.1 Evaluación Docente	47
3.2 Carrera Magisterial.....	53
3.3 Competencias Docentes	56
3.4 Dimensiones en la evaluación del desempeño docente.....	58
3.5 Marco para la enseñanza.....	59
3.6 Estándares de desempeño docente.....	62
3.7 Perfil Docente.....	65

CAPITULO IV-CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

4.3 Antecedentes de la Evaluación	71
4.4 Funciones de la evaluación docente	71
4.5 ¿Para qué evaluar?	76
4.6 ¿Qué evaluar?	77
4.7 ¿Con que se evalúa?	78

CAPITULO V- UN MODELO DE GESTIÓN PARA FORTALECER LOS APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS EN PREESCOLAR

5.1 Definición de Gestión	81
5.2 Modelo de Gestión Educativa Estratégica.....	84
5.3 Aprendizaje Significativo	87

CAPITULO VI. METODOLOGÍA DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN

6.1 Metodología del proyecto	90
6.2 Instrumento	90
6.3 Análisis del Diagnostico	95
6.4 Diseño y propuesta de intervención	98
6.5 Estrategias para favorecer aprendizajes efectivos	100
Equipos de trabajo en pares con trabajo diferenciado y monitoreado ..	100
Gestión y trabajo con madres y padres de familia	104
Situaciones didácticas y pedagógicas entre docentes	109
4.6 Conclusiones del proyecto de intervención	114

ANEXOS

Instrumento Metodológico	127
Graficas	133
Cronograma de actividades.....	134
Evidencias del proyecto de Intervención	135
Bibliografía	142

CAPITULO I

1.1 INTRODUCCIÓN

Las políticas públicas en nuestro país, han tenido un auge importante respecto a la educación en México; la Reforma Educativa ha tenido impacto social que llega a nuestros Centros de Trabajo de manera que mueve en el aspecto personal y profesional a todos los actores que día a día intentamos dar lo mejor a nuestros alumnos. Se habla de brindar calidad educativa sin embargo ¿qué tanta trascendencia tiene este frase para nosotros? y por tanto cómo la estamos reflejando en las aulas.

En el presente capítulo presento el fundamento teórico que respalda la esencia de este trabajo de investigación, en definitiva es de gran importancia dar un panorama sobre los orígenes de la calidad y como hemos llegado a la calidad educativa; de esto hablaremos en esta primera parte. Retomo la calidad educativa a través de una evaluación docente justa y equitativa; es decir, de qué manera una evaluación docente con parámetros bien definidos y un seguimiento sistemático y personalizado puede dirigir hacia una educación que promueva la mejora y que esta mejora sea reflejada en cada aula de trabajo.

Este trabajo pretende brindar estrategias de trabajo a los docentes que presenten problemáticas como lo son grupos numerosos o la atención individualizada los niños con barreras. Estas situaciones son las que acompañan a los docentes diariamente y que poco son atendidas por las autoridades, prioridades que realmente deberían estar retomando al evaluar a los profesores... las estrategias que utilizan en el aula para abatir estas problemáticas; sus avances, apoyarlos en las dificultades que presentan. Sin duda, esto es lo que se requiere; una evaluación en donde observen todas las situaciones que pasan en un aula común.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El mercado laboral ya no es el mismo, las familias han cambiado y por ende la relación entre sus miembros por ello estamos como nación en la creciente necesidad de formar individuos capaces de adaptarse rápidamente a una sociedad cambiante, capaces de resolver problemas de su vida cotidiana; nuestros alumnos poco se interesan por involucrarse en este proceso educativo, poco es el sentido que le dan a lo aprendiendo en la escuela y esto se refleja en los procesos pedagógicos por los que pasan. En el peor de los casos se pueden observar niños y jóvenes incapaces de resolver un conflicto común, se muestran confundidos al tener que tomar una decisión para la vida; cuando se supone que la educación tendría que brindar las bases para una educación integral en donde el individuo sea capaz de *resolver problemas, tomar decisiones; encontrar alternativas; desarrollar productivamente su creatividad; relacionarse de forma proactiva, identificar retos y oportunidades para enfrentar con mayor éxito los desafíos del presente y del futuro; asumir los valores de la democracia, el dialogo, la construcción de acuerdos y la apertura del pensamiento crítico y propositivo* (plan de estudios,2011) Muchos son los factores que influyen en este estancamiento educativo; docentes, estudiantes, padres y madres de familia, el propio sistema, los planes de estudios sin embargo en esta investigación el enfoque será principalmente a las prácticas educativas por parte de los docentes

Específicamente en Educación preescolar se observan niños con entusiasmo de aprender; por naturaleza exploran, preguntan y experimentan, están dispuestos a aprender de una forma lúdica e interesante; no obstante observo que la mayoría de docentes tiene dificultad para renovar e innovar su forma de transmitir conocimientos sobre todo cuando sus prácticas siguen siendo las mismas desde hace años. En definitiva esto nos demanda urgentemente una transformación en nuestras prácticas educativas, estar a la vanguardia e interesar a nuestros alumnos por aprender.

El problema se viene generando desde la educación que nos imparten, es decir, hemos sido educados bajo un enfoque y un programa mecanizado, tradicionalista y conductista que poco sirve al enfrentarse a una realidad actual, estos planes y programas van quedando en decadencia; no obstante eso no es lo crítico... lo verdaderamente severo es que no estamos capacitados para ejecutarlos de la manera más idónea lo cual es un gran reto como docentes.

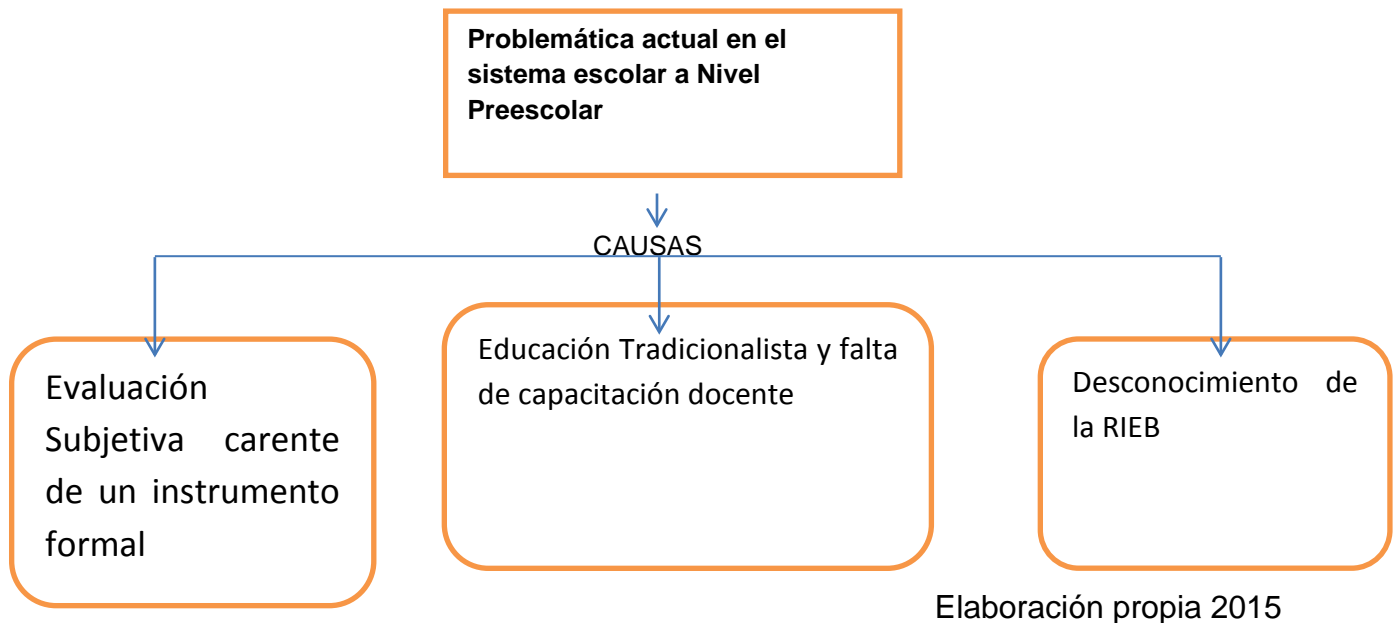
En el Jardín de Niños el uso de tecnologías es una acción poco explotada por los docentes; cabe mencionar que esta escasez no se debe a la presencia de recursos materiales sino a la falta de planeación didáctica para poder implementarlas de acuerdo al programa educativo. La formación continua es otro aspecto que poco auge tiene en las Instituciones, las docentes al contar con una Licenciatura la cual culminaron hace algunos años consideran- probablemente - innecesario continuar actualizándose en lo que refiere a la nueva Reforma educativa... esta situación está reflejada en el desconocimiento de las nuevas políticas educativas y por ende en las prácticas educativas con los niños. Evaluar a los docentes como plataforma para mejorar dichas prácticas y así mismo obtener resultados más óptimos,

Actualizarlos a pesar de los años de experiencia; conocer y aprender a aplicar los planes y programas de acuerdo a las políticas públicas y adecuarlos a las necesidades del grupo se escucha sencillo sin embargo dependerá en gran medida del apoyo que también le brindemos a los profesores. Guiarlos y apoyarlos de forma sistemática brindándoles la confianza de cuestionar, de practicar a través de ensayo error siempre con miras a mejorar.

Otro factor que está presente en el Nivel Preescolar y que impide el progreso de las practicas docente es relacionado con los mecanismos de evaluación docente ya que el sistema escolar sigue usando procedimientos de supervisión y evaluación basados en criterios administrativos por sobre los pedagógicos, en

algunos casos supervisores externos o los propios directivos visitan las aulas y a partir de allí elaboran un informe en base a criterios e instrumentos que no han sido previamente conocidos por todos. Específicamente en Educación Preescolar se evalúa al docente respecto a su trabajo en aula sin embargo se desconoce un mecanismo formal de evaluación que brinde seguimiento sistemático en el trabajo de las prácticas educativas; incluso podría pensarse que mucho depende de la relación personal que haya entre el personal y el directivo.

MAPA CONCEPTUAL DE PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA



De manera precisa presento en este cuadro conceptual los principales factores que identifiqué como problemáticas en el ámbito educativo, específicamente en el nivel preescolar y que evidentemente son los temas de estudio en este trabajo de investigación- acción.

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La Institución educativa es una Organización diseñada para brindar educación lo más eficiente posible es decir; de calidad siendo éste un término holístico ya que el término “calidad” no tiene tradición en el lenguaje pedagógico. Surge en los años setenta, desde la necesidad de resolver el problema de la relación escuela-mercado de trabajo-sociedad. Como menciona Díaz Barriga, 1988 *“esta pedagogía industrial tiene como cosmovisión fundamental la incorporación del alumno al mercado ocupacional. En este sentido, puede pensarse que la expresión de calidad respondería más a una cuestión ideológica de la actual política educativa neoliberal”*¹. El autor hace mención a que el término calidad es visto como una totalidad sin embargo este concepto va más allá debido al sentido político que tiene.

Es complejo dar un concepto concreto que abarque todos los aspectos que conlleva la calidad educativa ya que retoma demasiados aspectos y dimensiones que influyen para el logro de esta calidad. Considero que en un centro escolar difícilmente se puede llegar a la calidad en todos sus rubros, trabajar en ello implica dedicación y paciencia no obstante no parece ser una tarea imposible de lograr.

Verónica Edwards presenta en su libro “El concepto de calidad de la educación” una síntesis del debate existente en la construcción de los conceptos inspiradores de acciones en materia de calidad de la educación. Edwards (1991:15-18), desarrolla una aproximación al concepto que se resume en los siguientes aspectos:

- No podríamos tener una sola definición de calidad, debido a que en este concepto subyacen las definiciones de sujeto, sociedad, vida y educación. Cualquier definición de calidad de la educación conlleva posicionamiento político, social y cultural frente a lo educativo.

¹ Díaz, A: “Calidad de la educación. Un adjetivo más en la política educativa 1983-1988” en Revista Cero en Conducta, N° 11/12, México, 1988.

- La calidad es un juicio de valor sobre la realidad educativa, es un valor asignado a un proceso o producto educativo en términos comparativos. Se compara la realidad observada con un término deseable, el cual debe ser definido y se convierte en norma o criterio de calidad.
- Los criterios de calidad implican posicionamientos acerca de la sociedad, el sujeto y la educación, específicamente en lo relacionado con la concepción curricular que regula la práctica educativa. En cada concepción curricular subyace un particular concepto de calidad.

Díaz Barriga 1988 menciona que para plantearnos una educación de calidad es necesario plantearnos la modificación del rol que los docentes asumimos en nuestra tarea educativa. Por ello la importancia de analizar las prácticas profesionales y autoevaluar la labor que asumimos frente al grupo, siendo esto una tarea compleja debido a la dificultad de los docentes por aceptar las barreras que tenemos al desempeñar nuestra tarea y que necesitamos trabajar en ellas para ir mejorando nuestra práctica educativa.

Con los referentes que estos conceptos me brindan realizo mi propio concepto de calidad basado en las aportaciones principales y más relevantes de cada uno de los autores:

En lo personal considero que el término de calidad está destinado a ofrecer lo mejor de su producto; la intención principal es satisfacer el ideal y las expectativas con el propósito firme de satisfacer las necesidades de los interesados.

Respecto a la calidad educativa es necesario tener un parámetro capaz de medir el proceso de los Centros Escolares. Es necesario que todos los actores involucrados conozcan la misión y la visión de su Organización para poder

contribuir de manera activa en la mejora de sus prácticas con miras de alcanzar la calidad educativa.

Hall 1996:33² define la organización como una colectividad con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistema de comunicaciones; esta colectividad existe de manera continua en un ambiente con actividades metas y resultados. En palabras de Richard Hall una Institución debe responder a necesidades sociales con el propósito de ofrecer mayores resultados de eficiencia y eficacia; cada organización cuenta con un conjunto de personas que inciden en su realidad, la controlan e incluso son capaces de cambiarla.

De ahí el interés por realizar el diagnóstico organizacional poniendo mayor atención en las prácticas de *relaciones humanas* (Ayuzabeth de la Rosa, 2011) y en la teoría del *clima escolar* donde el docente tiene un rol imprescindible para la transformación a corto, mediano o largo plazo. En el nivel preescolar los docentes consideran las planeaciones, evaluaciones y programas como mero requisito jerárquico...el sentido pedagógico ha sido reemplazado por un cúmulo de requerimientos administrativos en donde las exigencias son cada vez mayores y el rendimiento cada vez menor.

Los procesos que hay dentro de la organización son elementos importantes para tratar de comprender lo que sucede al interior ya que en la actualidad nos enfrentamos a diversas problemáticas sociales que pueden ser comprendidas solamente si estudiamos a profundidad lo que sucede dentro de la Institución recordando que cada una es diferentes por los elementos y recursos propia de cada centro escolar

Una educación de calidad tendría que avanzar hacia la formación de un docente concebido como un trabajador intelectual, con un proyecto transformador, que favorece procesos significativos de aprendizaje y que asume su tarea “como un

² Hall, Richard. Organizaciones, estructuras y procesos. Editorial Prentice 3ra edición, 1983

profesional que diagnostica, que investiga los procesos de enseñanza diversos y complejos, que decide y recrea sus métodos y técnicas de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, que concibe su función de enseñar inserta en una institución educativa, por tanto, elabora con los otros las estrategias educativas del establecimiento que se responsabiliza por sus decisiones, que sabe en definitiva los porque y para que de su actuar como docente” Guzmán I. 1992). Es decir, un docente capaz de trabajar en colaboración y al mismo tiempo haga las adecuaciones necesarias que funcionen de acuerdo a sus grupo y sus alumnos tomando en cuenta todos los recursos que tiene y las habilidades que tienen y quiere favorecer en sus educandos. Esto se dice fácil sin embargo un docente necesita desarrollar ciertas competencias y habilidades además de encontrarle un verdadero sentido a la labor humana que hace día con día y así comprender el impacto social que tiene su práctica en la educación que se imparte y reciben los educandos.

La Reforma Integral tiene un apartado que refiere a la práctica docente; menciona que el maestro debe acceder a propuestas de actualización y desarrollo profesional para mejorar la práctica de manera efectiva, aplicar con éxito los nuevos programas en el aula y atender requerimientos del plantel. Menciona que el docente es el verdadero agente del desarrollo curricular. No obstante estos aspectos requieren ser evaluados de manera sistemática con miras en mejorar las prácticas docentes y por ende obtener mejores aprendizajes en nuestros alumnos.

Rueda (2008) menciona que la evaluación de la efectividad de la docencia es un aspecto que proporciona retroalimentación a los profesores, lo que puede tener una influencia directa en su auto-imagen y en su satisfacción Profesional. Además, permite establecer un clima que proporciona información acerca del compromiso institucional hacia el mejoramiento profesional y la confianza que se tiene en que cada miembro del personal docente pueda Realizar una contribución valiosa al

logro de metas compartidas así poder contribuir a que nuestros alumnos contribuyan a un aprendizaje significativo y útil para su vida real.³

Considero necesario y urgente trabajar desde un cambio en el aula directamente con los niños para poder a largo plazo tener resultados visibles en cuanto a una sociedad más preparada y analítica. El profesor no es; claro está, el único elemento para lograrlo sin embargo al ser el agente más directo deberíamos estar trabajando continuamente actualizándonos sobre todo para responder a las demandas sociales que nuestros grupos nos demandan.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado trabajaremos específicamente con los docentes del Jardín; a pesar de ser la Institución la que genere y aplique los instrumentos de evaluación estaremos motivando y mejorando a los profesores por mejorar su desempeño laboral.

Hagamos un control total de calidad que traiga tantas ganancias que no sepamos qué hacer con ellas.

En cuestiones educativas nos referimos a la ganancia en una cuestión de satisfacción, relativamente de aplicación de conocimientos. Cuando nuestros alumnos le encuentran sentido a lo que aprenden y son capaces de llevarlo a cabo en su vida fuera del aula estaremos hablando de ganancias individuales porque cada individuo tiene su proceso y sociales porque lo aplicarán en situaciones cotidianas y en un mercado laboral competitivo.

- El control de calidad empieza con educación y termina con educación
- Para aplicar el control total de calidad tenemos que ofrecer educación continua para todo, desde el presidente hasta los obreros.

³ Tesis de Noemí Guadalupe Calderón González. “Diseño de un Cuestionario de Evaluación de la Competencia Docente con Base en la Opinión de los Alumnos” Oct 2010

Estos puntos nos hablan de los actores educativos dentro de la Institución escolar; todos necesitamos de todos... tan importante es el docente como el alumno, ambos son protagonistas de este proceso enseñanza-aprendizaje y requieren retroalimentarse... el maestro es el guía y los alumnos con su diversidad enriquecen las prácticas y los conocimientos de cada profesor; de hecho también intervienen las jerarquías; tan importante es la labor del supervisor como del directivo y del docente... cada uno cumple una función que tiene especial importancia en el rubro escolar.

- El control total de calidad aprovecha lo mejor de cada persona
- El primer paso del control total de calidad es conocer los requisitos de los consumidores

Es decir, evaluar nuestro contexto político, cultural, y social para diseñar planes de trabajo y estrategias orientados a cubrir lo que estas dimensiones nos demandan.

- El control total de calidad es una actividad de grupo.

El logro de metas se da solamente cuando se aprende a trabajar en equipo; compartir experiencias, tener un diálogo con las especialistas y padres de familia así como con los compañeros de trabajo. Esto encaminado a un trabajo en conjunto debido a que todos estamos en búsqueda de formar individuos.

- . El control total de calidad no es una droga milagrosa.

Alcanzar la calidad educativa se escucha muy sencillo más cuando creemos que nuestras prácticas no tienen margen de error y que no hay nada que cambiar. Esta transformación se dará siempre y cuando estemos conscientes de eso y trabajemos en nuestras limitaciones para poder hacer un cambio que logre impactar en nuestros alumnos y así tenga un impacto real.

Sin duda para ofrecer una educación de calidad que contribuya al desarrollo de competencias es necesario primeramente cuestionarnos cuales competencias docentes son necesarias fortalecer para que nuestra práctica se vaya

enriqueciendo y así encontrarle un verdadero sentido a nuestro actuar profesional ya que una transformación tan grande necesita primeramente que la organización escolar mejore sustancialmente sus prácticas de lo contrario es poco lo que puede esperarse de la educación que se brinda en los centros de trabajo, debemos involucrarnos y ser partícipes de una educación distinta, justa, actualizada y significativa para nuestros alumnos con la finalidad de un construir un país de seres humanos más preparados y en constante progreso a nivel personal y profesional.

Hablar de la calidad educativa es remitirnos a factores económicos, políticos y sociales que intervienen para tener una educación que contribuya de manera significativa e integral en las demandas nacionales y globales; usualmente nos referimos a estar en busca de la calidad educativa sin embargo el significado es sumamente amplio y complejo. Me parece importante mencionar en este capítulo el significado de dicha palabra conocer de fondo lo que implica y tener claridad del aspecto que queremos trabajar e involucrarnos de manera más directa para poder aportar algo a la educación de nuestro país.

En este trabajo hago referencia a la calidad trabajando la evaluación docente de la cual explico más detalladamente en el siguiente apartado.

1.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ② ¿Qué es un modelo de gestión?
- ② ¿Cuál es la manera idónea de incentivar el aprendizaje significativo?
- ② ¿Qué competencias docentes se desarrollan en un modelo de gestión?
- ② ¿De qué manera un modelo de gestión puede fortalecer los aprendizajes significativos en Preescolar?

1.5 OBJETIVOS INVESTIGACIÓN

- OBJETIVO GENERAL

Proponer un mecanismo de evaluación que permita identificar aspectos de mejora a los docentes llevando un seguimiento sistemático de sus prácticas educativas en el Jardín de Niños Calmecac.

- OBJETIVOS PARTICULARES

- ❖ Conocer las prácticas que la Institución implementa para mejorar las prácticas docentes del Jardín de Niños Calmecac.
- ❖ Determinar y conocer los instrumentos de evaluación que la Institución implementa para generar una transformación en las prácticas docentes del Jardín de Niños Calmecac.
- ❖ Identificar los mecanismos de evaluación que se aplican de acuerdo al contexto de la RIEB.

1.6 SUPUESTO DE INVESTIGACIÓN

- ▣ Los mecanismos de evaluación que la gestión escolar implementa a los docentes significa la posibilidad de mejorar la práctica educativa en el Jardín de Niños.

- ▣ Un instrumento de evaluación docente permitirá identificar y mejorar las prácticas de los docentes en el centro escolar

CAPITULO II

MARCO CONTEXTUAL DE LA

EVALUACIÓN DOCENTE

2.1 LA CALIDAD EDUCATIVA. UN PROPÓSITO MUNDIAL

En esta época, es común escuchar el “termino” de calidad educativa la cual está en miras mejorar las prácticas profesionales y así desarrollar capacidades en nuestros alumnos; todo ello en busca de un mejor desempeño educativo. Cada país tiene una situación diferente sin embargo todos o la gran mayoría tiene el firme propósito de elevar su calidad educativa, siendo éste un reto importante que dependerá de cada política educativa el cómo se van a planear y por ende de qué manera se puede implementar tomando en cuenta su estructura y sus recursos.

En todo el mundo la calidad se convirtió en una verdadera revolución principalmente en Japón, en Estados Unidos y Alemania, posteriormente en Francia y en Inglaterra en donde se inició la base de la globalización de la calidad, surgió el éxito fundamental de la calidad como estrategia competitiva de las organizaciones y empresas.

Ishikawa llevo este sistema de calidad en Japón siendo éste un país donde al personal se le brinda mayor importancia; para ellos es importante tanto el gerente como el obrero ya que cada uno debe cumplir su función con la mejor actitud, de igual manera colaboran de manera eficiente para brindar de mejor manera el producto; todos independientemente de su área son productivos para la organización, es decir, tienen el conocimiento que se requiere para hacer cualquier función. Es por ello que su sistema económico y educativo genera tanto impacto en sus ciudadanos, los educan a través de valores ya que de ahí se desprende el desarrollo de su sociedad.

Es importante conocer las formas de gestión de calidad en otros Países ya que nos dará la pauta para interesarnos en cómo algunos Países desarrollados están adoptando el término y de igual forma en cómo lo practican de esta manera podríamos implementar una forma de trabajo similar al que ellos aplican utilizando las herramientas más funcionales para nuestra sociedad.

Cabe mencionar que no en todos los países han adoptado esta forma de gestión de calidad sin embargo es importante resaltar que esta gestión comienza a extenderse no solo a nivel empresarial sino que comienza a tener auge en el ámbito educativo.

La calidad se ha interpretado de distintas enfoques no obstante todas se basan en satisfacer al cliente requiriendo una “alta calidad” o una “calidad total” por lo tanto si la cantidad es nula o insuficiente podría afectar a la empresa. Para Ishikawa (1986) en su amplia interpretación significa calidad del trabajo, calidad del servicio, calidad de la información, calidad del proceso, calidad de la división, calidad de las personas, calidad del sistema, calidad de la empresa, calidad de los objetivos; en todas sus manifestaciones. Tomando como referencia el concepto de Ishikawa considero la calidad total como una integralidad, una mirada panorámica para llegar al logro de las metas, una holística como tal. Ishikawa menciona un modelo en el que hace referencia al objetivo de la calidad total.

Modelo de control de calidad Ishikawa (1986)

- . El control de calidad que no muestra resultados no es control de calidad.

Es decir, para evaluar la calidad de un servicio se requieren evidencias las cuales den pauta tanto de las deficiencias como de las fortalezas que se ofrecen.

Brindar educación de calidad es una necesidad mundial entendiendo que la educación es la vía para transformar sociedades; de ahí que diversos Organismos estén comprometidos con mejorar sus servicios educativos no obstante para tener un seguimiento de los progresos de cada País respecto al acercamiento del individuo con conocimientos imprescindibles para innovar.

Actualmente la UNESCO (1992) hace referencia a la calidad educativa como resultado de la Educación Básica y debe entenderse claramente como su capacidad de proporcionar a los alumnos el dominio de los códigos culturales básicos, las capacidades para la participación democrática y ciudadana el

desarrollo de la capacidad para resolver problemas y seguir aprendiendo y el desarrollo de valores y actitudes en una sociedad que desea una vida de calidad para todos sus habitantes (p.13). La UNESCO como organización mundial emite un concepto a mi parecer muy general, es necesario ir analizando lo que implica cada frase; es decir, retoma aspectos importantes aprender códigos culturales refiriéndose principalmente a la lengua materna así como fomentar el deseo de los alumnos por investigar; el deseo por aprender desarrollando actitudes de paz para ejercerlas de manera espontánea frente a la vida en sociedad.

Edwards V. 1991 en una conferencia en la UNESCO definió la calidad educativa como:

“La calidad es un valor que requiere definirse en cada situación y no puede entenderse como un valor absoluto. Los significados que se le atribuyen a la calidad de la educación dependerán de la perspectiva social, de los sujetos que la enuncian (profesores o padres de familia o agencias de planificación educativa, etc.) y desde el lugar de la cual se hace (práctica educativa o planificación ministerial, por ejemplo). Por tanto, calidad no es un concepto neutro. No es pensable una sola definición de calidad, dado que subyacen en ella las que se adopten acerca de sujeto, sociedad, vida y educación”.

Álvarez Méndez 1992, en una conferencia en la UNESCO menciona que la calidad de la educación implica preguntarse *“qué tipo de escuela como entidad social y productiva tenemos y queremos, que tipo de conocimiento interesa, que pedimos y esperamos de la escuela, que se espera del sujeto enseñado- escolarizado y del sujeto educado, que valores se dan como norma o criterio de aceptabilidad social reconocida”.* El autor hace mención de los propósitos del centro escolar como primera instancia para lograr esta educación de calidad, de esta manera comenzaríamos por algo micro y la mejora podría ser más significativa y observable; si cada Institución analizara su situación actual y propusiera formas de trabajo viable en su contexto los avances podrían ser más cercanos al entorno y así podríamos construir escuelas que brinden lo que éste les demanda midiendo su calidad de acuerdo a sus progresos.

María Rosario Fernández explica en la lectura de *La situación de la Educación Básica en Iberoamérica* la forma en la que los países están unidos por lograr una colaboración conjunta en pro de la paz y la educación siendo objetivo principal desarrollar el capital humano en donde el conocimiento comienza a ser preocupación para los países y así mismo surge el interés por capacitar personas capaces de realizar actividades e inmiscuirse en el campo laboral. No obstante para que cada país logre planear e implementar reformas es necesario tener un financiamiento que promueva la distribución de materiales, infraestructura adecuada, capacitación de los docentes, directivos y supervisores; así mismo un ingreso considerable por cada uno de los alumnos. Para que este ideal pueda ser real los países ingresan a programas implementados por el Banco Mundial quien es fuente principal de financiamiento para el logro de objetivos. El BM exige resultados medibles para poder seguir proporcionando recursos económicos en el ámbito educativo.

Por dicha razón es necesario una evaluación que desde el centro de las organizaciones (internas) hasta evaluaciones más generales como lo es PISA a nivel Internacional y dirigido por la OCDE, a nivel Nacional EXCALE y ENLACE las cuales nos proporcionen un referente del funcionamiento de procesos internos de las Organizaciones Escolares y de las Reformas que se están ejecutando de acuerdo a las políticas actuales.

En principio es importante conocer los Organismos Internacionales encargados de promover una educación de calidad de ahí desprenderemos las Organismos Latinoamericanos y finalizaremos este apartado haciendo un análisis de las Reformas y las políticas educativas que implementan un sistema de evaluación docente en busca de mejorar las prácticas dentro del aula.

Existen en diversos países mecanismos coordinados por la Asociación Internacional para la evaluación de Rendimiento educativo (The International Association for the Evaluation of Educational Achievement) IEA encargada de llevar a cabo estudios comparativos a gran escala del logro educativo y otros aspectos de la educación, estudios de la IEA se centran en el rendimiento

estudiantil y los factores relacionados con ella. Estos mecanismos y los estudios llevados a cabo por OREALC⁴/UNESCO a través del Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad Educativa (LLECE), realizan proyectos donde se evidencian los logros educativos trabajo conjunto con los organismos responsables de la evaluación de los Ministerios de Educación de cada país.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) es una organización primordial en el aspecto educativo su misión es contribuir a la edificación de la paz, la erradicación de la pobreza, la promoción del desarrollo sostenible y el fomento del diálogo intercultural a través de la educación, que proporciona a las personas conocimientos generales y competencias prácticas. Esta misión de la UNESCO efectivamente se intenta promover en diferentes países sin embargo es importante resaltar que cada País implementara su sistema de educación específicamente el de evaluación de acuerdo a su contexto; sus lenguas y sus costumbres. La intención es cubrir con la misión de dicha Organización respetando la cultura y la identidad propia del país. A partir de esta declaración se ha manejado el concepto de Educación para Todos (*EFA Education for All*) tanto desde la UNESCO y otras agencias de cooperación internacional como el ideal de un mundo en el que todos los niño/as tengan acceso y se les garantice que recibirán una educación de calidad.

Realmente un cambio de este nivel no se va a visualizar en poco tiempo pero cierto es que al ser persistente y tener metas fijas este propósito podría ir encaminado hacia mejores condiciones de educación y por ende de vida para todos. El Informe propone una serie de medidas relativas a las políticas de educación con vistas a mejorar la calidad de la enseñanza, haciendo hincapié en que *“si bien no existe una panacea universal en materia de calidad, la existencia de una sólida visión a largo plazo de la política educativa, de una firme dirección de los poderes públicos y de un buen apoyo a un cuerpo de docentes suficientemente motivado son condiciones indispensables para llevar a cabo con*

⁴ Oficina regional de educación para América Latina y el Caribe

*éxito reformas en el ámbito de la calidad de la enseñanza*⁵. Nos podemos percatar que la misma Organización brinda la importancia a los docentes para que los propósitos establecidos puedan generarse de manera más significativa, el profesor ya es considerado como promotor de esta mejora educativa de la cual dependerá el desarrollo de cada País; no olvidemos que somos los docentes quienes estamos frente al grupo de alumnos y quienes impartimos el currículo directamente con nuestros educandos.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) es un organismo de cooperación internacional la cual ofrece un foro donde los gobiernos pueden trabajar conjuntamente para compartir experiencias y buscar soluciones a los problemas comunes. Su principal interés está basado en el cambio económico, social y ambiental. Entre los temas que aborda y esencia principal de este trabajo es el relacionado con el tema de la Educación.

Respecto a las áreas de evaluación la OCDE presenta algunos ejemplos de áreas de responsabilidad magisterial ampliada mencionada en los informes nacionales.

Con el estudiante

- Iniciar y gestionar los procesos de aprendizaje.
- Responder con eficacia a las necesidades de aprendizaje de cada uno de los educandos
- Integrar la evaluación formativa y aditiva

En clase

- Enseñar en clases multiculturales
- Nuevos énfasis curriculares transversales.
- Integrar a los alumnos con necesidades especiales.

⁵ La calidad de la educación es insuficiente para lograr la Educación para Todos en 2015 (2004),

Con la escuela

- Trabajo y planificación en equipos.
- Planificación de la evaluación y del desarrollo sistemático.
- Uso de las tic en la enseñanza y la administración.
- Proyectos entre escuelas y cooperación internacional. Es ahora más común que los centros
- Gestión y liderazgo compartido.

Con los padres de familia y comunidad

- Proporcionar asesoría profesional a los padres de familia.
- Construir sociedades comunitarias para el aprendizaje

Se considera la importancia de la calidad docente para lograr el objetivo de la educación, estos aspectos reflejan la complejidad de la tarea profesional; no obstante, nos proporcionan un parámetro del perfil que debemos cubrir para poder impartir una educación de calidad. Internacionalmente ya se muestra al profesor como factor clave para el logro progresivo de la calidad educativa

La OCDE sugiere en específico al país Mexicano emprender reformas mediante

1. el fortalecimiento de su sistema de evaluación centrado en los resultados del aprendizaje de los alumnos
2. el fortalecimiento de sus políticas docentes, tales como tomar las medidas necesarias hacia la evaluación docente
3. asegurar que todos los actores estén comprometidos y motivados para mejorar el desempeño.

Esta Organización para mejorar la calidad de la educación en las escuelas mexicanas hace mención de 4 etapas que permitirán de la evaluación proceso significativo e importante⁶.

⁶ Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación © OCDE 2010

1. Definir la enseñanza eficaz (cuestión que le corresponde a la Nación Mexicana)
2. Atraer mejores candidatos docentes
3. Fortalecer la formación inicial docente
4. Mejorar la evaluación inicial docente.

La OCDE retoma la importancia de establecer estándares de evaluación de desempeño docente ya que una educación de calidad tendría que avanzar hacia la formación de un docente concebido como un trabajador intelectual, con un proyecto transformador, que favorezca procesos significativos de aprendizaje y que asume su tarea *“como un profesional que diagnostica, que investiga los procesos de enseñanza diversos y complejos, que decide y recrea sus métodos y técnicas de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, que concibe su función de enseñar inserta en una institución educativa, por tanto, elabora con los otros las estrategias educativas del establecimiento que se responsabiliza por sus decisiones, que sabe en definitiva los porque y para que de su actuar como docente”* (Guzmán I. 1992).

La evaluación docente es ya un factor primordial para visualizar logros en los alumnos y así progresivamente ir construyendo una educación capaz de cubrir las necesidades sociales que se requieren para satisfacer el mercado laboral.

2.2 LA EVALUACIÓN DOCENTE EN ALGUNOS PAÍSES DE LATINOAMÉRICA

A continuación se extraen datos relevantes del Informe de UNESCO (2006) lo referido a evaluación docente para cada país. Las prioridades que se evalúan en cada país son las siguientes:

Bolivia

De acuerdo con el reglamento vigente, Reglamento sobre las Carreras en el Servicio de Educación Pública, los docentes deben rendir quinquenalmente un examen teórico-práctico de acreditación de suficiencia profesional. Este examen también les permite ascender de nivel en la carrera, su aprobación es de carácter obligatorio y tiene fuerza selectiva para acceder y permanecer en el Servicio de Educación Pública. De todos modos, aquellos docentes que no aprueban el examen tienen una segunda oportunidad al año siguiente. En caso de que vuelvan a reprobado, son suspendidos de la función docente, y permanecen sin goce de haberes hasta que superen el examen de acreditación en una tercera y última oportunidad. Si en esa última oportunidad resultan reprobados, quedan definitivamente separados del Servicio de Educación Pública.

Chile

La evaluación del desempeño docente en Chile se encuentra regulada desde el año 2004: Ley N° 19.933, febrero de 2004, y Ley N° 19.961, agosto de 2004. La Ley N° 19.961 "Sobre evaluación docente" establece que corresponde al Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), la coordinación técnica para la aplicación de los procesos de evaluación. Además, determina la existencia de Comisiones Comunales de Evaluación Docente con la responsabilidad de aplicar localmente el sistema de evaluación. La evaluación del desempeño docente en Chile tiene efectos directos sobre el salario y la continuidad en la función docente.

Colombia

En el caso de Colombia, el marco normativo del dispositivo de evaluación docente es la Constitución Política, la Ley 115 / “Ley General de Educación” de 1994, la Ley 715 de 2001, el Decreto 1.278 de 2002 de Profesionalización Docente, y el Decreto 2.582 de 2003 que establece los mecanismos y reglas generales de la evaluación del desempeño de los docentes que trabajan en los establecimientos educativos estatales. En todos los casos la normativa se refiere en términos generales a la evaluación docente sin distinguir instrumentos o dispositivos según sea el nivel educativo de desempeño de la tarea de los docentes.

Evaluación para el ingreso: Este concurso consiste en la evaluación de aptitudes, experiencia, competencias básicas, relaciones interpersonales y condiciones de personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera docente.

Evaluación del periodo de prueba: al término de cada año académico se realiza una evaluación del periodo de prueba, que comprende el desempeño y las competencias específicas

Evaluación del desempeño de docentes y directivos docentes que se rigen por el Estatuto de Profesionalización (Decreto Ley 1.278, de 2002): se entiende por evaluación de desempeño la valoración sobre el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que el docente o directivo desempeña y al logro de los resultados, se realiza al terminar cada año escolar.

Evaluación de competencias de los docentes y directivos docentes que se rigen por el Estatuto de Profesionalización (Decreto Ley 1.278, de 2002): la competencia es una característica subyacente en una persona que se considera causalmente relacionada con su desempeño y actuación en un puesto de trabajo. La evaluación de competencias será realizada cada vez que la correspondiente entidad territorial lo considere conveniente, pero sin que en ningún caso transcurra un término

superior a seis (6) años entre una y otra. Es de carácter voluntario para los docentes y directivos docentes inscritos en el escalafón docente que deseen ascender de grado en el escalafón o cambiar de categoría en un mismo grado.

La propuesta de evaluación está concebida para realizarse durante todo el año lectivo como un proceso sistemático de obtención de información confiable y válida, que permita ponderar el logro de los resultados y el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo.

En Colombia, la normativa establece 14 aspectos del desempeño por valorar: construcción y desarrollo del Proyecto Educativo Institucional (PEI), cumplimiento de las normas y políticas educativas, conocimiento y valoración de los estudiantes, fundamentación pedagógica, planificación del trabajo, estrategias pedagógicas, estrategias para la participación, la evaluación y el mejoramiento, la innovación, el compromiso institucional, las relaciones interpersonales, la mediación de conflictos, el trabajo en equipo, y el liderazgo.

Cuba

La evaluación de los profesores en Cuba se concibe como un proceso sistemático, continuo y obligatorio que asume como centro del proceso docente al niño. El sistema cuenta con una Comisión de Evaluación integrada por el rector, por docentes con amplia experiencia profesional y por miembros del sindicato. La evaluación de los profesores es responsabilidad principalmente del director de cada institución, quien utiliza como fuente a los padres, los alumnos, la comunidad en general, otros docentes, organizaciones sindicales, supervisores o técnicos especializados, así como al propio docente.

La evaluación tiene como efectos la posibilidad de recibir estímulos económicos y la asistencia a capacitación para continuar mejorando las prácticas pedagógicas; como también, para aquellos que no obtengan buenos desempeños, se prevé la

oportunidad de prepararse en las universidades pedagógicas sin que se prescindiera de sus funciones.

En Cuba, se evalúan los resultados del trabajo, la preparación para su desarrollo, las características personales, el cumplimiento de las normas de conducta y los principios de ética pedagógica y profesional.

Perú

Perú es uno de los pocos países en plasmar el deber y el derecho del Estado y la sociedad en procurar la evaluación como mandato constitucional. La nueva Ley General de Educación promulgada el 28 de julio de 2003 (Ley N° 28.044) otorga un papel preeminente a la evaluación.

La evaluación considera los siguientes aspectos básicos:

- a) Antecedentes profesionales, otorga hasta 100 puntos y comprende:
 - Títulos o grados obtenidos con posterioridad al título profesional en educación (hasta 30 puntos).
 - Estudios de perfeccionamiento, especialización, trabajos y ponencias presentadas en eventos pedagógicos y científicos (hasta 25 puntos).
 - Tiempo de servicio (hasta 30 puntos).
 - Cargos desempeñados (hasta 15 puntos).

- b) Desempeño laboral, otorga hasta 60 puntos y comprende:
 - Eficiencia en el servicio (hasta 30 puntos).
 - Asistencia y puntualidad (hasta 15 puntos).
 - Participación en el trabajo comunal y en la promoción social (hasta 15 puntos).

- c) Méritos, otorga hasta 40 puntos y comprende:
 - Distinciones y reconocimientos oficiales (hasta 20 puntos).
 - Producción intelectual (hasta 20 puntos).

El puntaje promedio mínimo de aprobación es de 55 puntos.

Puerto Rico

De acuerdo con la Ley de Carrera Magisterial, los aspectos por evaluar son:

Manejar su sala de clases eficientemente y mantener la disciplina en ella.

Motivar a sus estudiantes y diseñar estrategias ajustadas a su condición.

Aprovechar los recursos tecnológicos que facilitan la docencia.

Evaluar objetivamente la labor de sus alumnos.

Adaptar su comportamiento a los reglamentos de su escuela y del sistema educativo.

México

Los docentes de educación básica ingresan al sistema educacional a través de dos vías de ascenso. La primera, por medio de un sistema de promoción por méritos a través del escalafón tradicional. Los llamados a concursos públicos habilitan este sistema de acceso a la docencia y a los cargos superiores siempre y cuando se produzcan vacantes en el sistema (retiros, renunciaciones, jubilaciones o creación de nuevas plazas).

La segunda posibilidad es a través del Programa Nacional de Carrera Magisterial, del cual los docentes participan voluntariamente; pueden ser incorporados o promovidos dentro del sistema a través de una evaluación diferenciada según sean docentes de aula, directivos y técnicos pedagógicos.

Cuadro N°1. Características de la Evaluación Docente en algunos países de América, según datos disponibles⁷

Países	Iniciaron reformas pero no implementaron sistemas de evaluación de desempeño docente	Realizan evaluación de aspirantes a la docencia	Realizan evaluación de la formación inicial docente	Realizan evaluación de desempeño
Bolivia	--	No se realiza	Se realiza	Es obligatoria y quinquenal
Chile	--	S/d	s/d	Es obligatoria y voluntaria en caso de querer aplicar incremento salarial.
Colombia	--	No se realiza	No se realiza	Es obligatoria y anual
Cuba	--	se realiza	se realiza	Es obligatoria y continua
México	--	Se realiza	se realiza	Es voluntaria
Perú	--	Se realiza	s/d	Es voluntaria
Puerto Rico	--	s/d	s/d	Obligatoria y anual

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, 2010.

⁷ Acerca de la evaluación del desempeño docente. Algunas experiencias internacionales. 1a. ed. - Buenos Aires: Ministerio de Educación - Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, 2010.

Estos datos arrojados en el año 2010 sin duda han modificado; al menos en México donde es bien sabido que la evaluación docente se ha implementado como una evaluación obligatoria en donde los maestros tienen la obligación de actualizarse para conocer planes y programas así como demostrar sus conocimientos a través de un examen escrito. No obstante como se observa en la tabla estuvimos atrasados en cuanto al tema de una evaluación obligatoria en un periodo de tiempo determinado.

Considero que a pesar de estar a la vanguardia en aspectos de una evaluación magisterial aún faltan aspectos por modificar y mejorar como el caso de un seguimiento de las prácticas en condiciones reales apoyando de manera sistemática de acuerdo al contexto y necesidades de los profesores.

2.3 LA EDUCACIÓN MEXICANA EN BUSCA DE LA CALIDAD DE SUS DOCENTES

México es un país en vías de desarrollo, necesitaríamos observar la forma de gestión escolar que han adquirido países desarrollados para poder hacer un análisis y así adquirir estrategias útiles para nuestro país; por ejemplo las practicas docentes, el tiempo real destinado a la educación, el trabajo colaborativo; estrategias de enseñanza; es decir, su forma de gestionarse como Nación en el aspecto educativo.

Respecto a ello Marchesi (Secretario General de la OEI⁸) menciona que todos los países necesitan una evaluación sistemática y correctamente orientada que constituya una de las estrategias principales para la mejora de la calidad de la enseñanza. La OEI (Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura) es un organismo internacional de carácter gubernamental para la cooperación entre los países iberoamericanos en el campo de la educación, la ciencia y tecnología pretende colaborar, junto con los países y los demás organismos internacionales presentes en la región el impulso a la reflexión teórica, en el apoyo a las iniciativas nacionales e internacionales en el campo de la evaluación, el desarrollo del proyecto “Metas Educativas 2021: la educación que queremos para la generación de los Bicentenarios”. Establece informes periódicos de avance, que muestren el nivel de logro alcanzado en las diversas metas, informes específicos, la evaluación de los docentes la cual es, en este momento, uno de los retos de todos los sistemas educativos: el reto y la especificidad de cada país sería cómo hacerla, de qué forma vincularla al desarrollo profesional, su dependencia o independencia de la evaluación del conjunto del centro escolar.

Este documentos de “Metas Educativas 2021” menciona en su apartado *programa para el desarrollo profesional de los docentes* los tres objetivos de estimular la profesión docente con la intención de garantizar la calidad de su servicio; importante aquí reconocer que este documento hace énfasis en la importancia de

⁸ Organización Estados Iberoamericanos

atender estos objetivos teniendo en cuenta las condiciones de trabajo en las que se encuentra el docente...

1. Colaborar con los países y con las agencias de acreditación de la calidad de la enseñanza para lograr que toda la oferta de formación del profesorado obtenga la acreditación correspondiente.
2. Contribuir a mejorar los sistemas de acceso a la profesión docente y brindar apoyo a los profesores principiantes.
3. Colaborar en el diseño de modelos para la formación en ejercicio de los profesores y para su desarrollo profesional

La evaluación docente es actualmente una temática arraigada por diversos Organismos los cuales son los encargados de hacer que los países conviertan en leyes aquello que se requiere evaluar siempre con un firme propósito. A continuación presento el apartado que dará sustento a este trabajo el cual refiere únicamente a la evaluación de los docentes.

Nueva ley aplicada en el diario oficial de la Federación el 11 de Septiembre de 2013. LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE:

ARTICULO 1.- La presente ley reglamentaria de la fracción III del Artículo 3º. De la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, rige el Servicio Profesional Docente, y establece los criterios, los términos y condiciones para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y permanencia en el Servicio.

ARTICULO 2. Esta ley tiene por objeto:

- I. Regular el Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior
- II. Establecer los perfiles, parámetros e indicadores del servicio profesional docente
- III. Regular los derechos y obligaciones derivados del servicio profesional docente, y
- IV. Asegurar La transparencia y rendición de cuentas del Servicio Profesional Docente.

ARTÍCULO 13: El servicio profesional docente tiene los propósitos siguientes:

- I. Mejorar en un marco de inclusión y diversidad, la calidad de la educación y el cumplimiento de sus fines para el desarrollo integral de los educandos y el progreso del país.
- II. Mejorar la práctica profesional mediante la evaluación en las escuelas, el intercambio de experiencias y los apoyos que sean necesarios.
- III. Asegurar con base en la evaluación, la idoneidad de los conocimientos y capacidades del personal docente y del personal con funciones de dirección y supervisión.
- IV. Estimular el reconocimiento de la labor docente mediante opciones de desarrollo profesional.
- V. Asegurar a nivel suficiente de desempeño en quienes realizan funciones de docencia, de dirección y supervisión.
- VI. Otorgar los apoyos necesarios para que el personal del servicio profesional docente pueda, prioritariamente, desarrollar sus fortalezas y superar sus debilidades.
- VII. Garantizar la formación, capacitación, y actualización continua del personal de servicio Profesional docente a través de políticas, programas y acciones específicas, y
- VIII. Desarrollar un programa de estímulos e incentivos que favorezca el desempeño docente del servicio educativo y contribuya al reconocimiento escolar y social de la dignidad magisterial.

ARTICULO 14. Para alcanzar los propósitos del servicio profesional docente deben desarrollarse perfiles, parámetros e indicadores que sirvan de referente para la buena práctica profesional. Para tal efecto es necesario que los perfiles, parámetros e indicadores permitan, al menos, lo siguiente:

- I. Contar con un marco general de una Educación de Calidad y de normalidad mínima en el desarrollo del ciclo escolar y de la escuela, cuyo cumplimiento sea obligatorio para las autoridades educativas, organismos descentralizados y miembros del servicio profesional docente;

- II. Definir los aspectos principales que abarcan las funciones de docencia, dirección y supervisión, incluyendo en el caso de la función docente la planeación, el dominio de los contenidos , el ambiente en el aula, las practicas didácticas, la evaluación de los alumnos, el logro de aprendizaje de los alumno, la colaboración en la escuela y el dialogo con los padres de familia o tutores;
- III. Identificar características básicas de Desempeño Profesional del Servicio Profesional Docente y contextos sociales y culturales diversos, para lograr resultados adecuados de aprendizaje y desarrollo de todos en un marco de inclusión;
- IV. Considerar la observancia de los calendarios, el debido aprovechamiento del tiempo escolar, y
- V. Establecer niveles de competencia para cada una de las categorías que definen la labor de quienes realizan las funciones de docencia, dirección y supervisión, a efecto de que dicho personal, las escuelas, las zonas escolares y, en general, los distintos responsables de la educación en el sistema educativo cuenten con referentes para la mejora continua y el logro de los perfiles, parámetros e indicadores idóneos.

La ley del Servicio Profesional docente menciona en sus capítulos y apartados que los docentes y directivos tendrán que ser evaluados de manera periódica bajo los criterios del INEE. Es importante conocer esta ley para conocer que los docentes que no cumplan o tengan un bajo nivel de desempeño tendrán que someterse a cursos de capacitación. Todos estamos en la obligación de conocer las leyes que regulan este aspecto y así mismo estar conscientes de las consecuencias de no cumplir con el perfil deseado.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto que reformó el Artículo 3º Constitucional, el Congreso de la Unión expidió las reformas a la LEY GENERAL DE EDUCACIÓN, las cuales se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el 11 de septiembre de 2013

Artículo 11.- La aplicación y la vigilancia del cumplimiento de esta Ley corresponden a las autoridades educativas de la Federación, de las entidades federativas y de los municipios, en los términos que la propia Ley establece.

V.- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, al organismo constitucional autónomo al que le corresponde:

- a. Coordinar el Sistema Nacional de Evaluación Educativa;
- b. Evaluar la calidad, el desempeño y resultados del sistema educativo nacional en la educación básica y media superior, y
- c. Las demás atribuciones que establezcan la Constitución, su propia ley, la Ley General del Servicio Profesional Docente y demás disposiciones aplicables.

Artículo 14.- Adicionalmente a las atribuciones exclusivas a las que se refieren los artículos 12 y 13, corresponde a las autoridades educativas federal y locales de manera concurrente, las atribuciones siguientes

I Bis.- Participar en las actividades tendientes a realizar evaluaciones para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el Servicio Profesional Docente, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General del Servicio Profesional Docente;

II Bis.- Ejecutar programas para la inducción, actualización, capacitación y superación de maestros de educación media superior, los que deberán sujetarse, en lo conducente, a lo dispuesto por la Ley General del Servicio Profesional Docente;

XI Bis.- Participar en la realización, en forma periódica y sistemática, de exámenes de evaluación a los educandos, así como corroborar que el trato de los educadores hacia aquéllos corresponda al respeto de los derechos consagrados

en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales ratificados por el Estado Mexicano y demás legislación aplicable a los niños y jóvenes;

XII Bis.- Diseñar y aplicar los instrumentos de evaluación que consideren necesarios para garantizar la calidad educativa en el ámbito de su competencia, atendiendo los lineamientos que en ejercicio de sus atribuciones emita el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación⁹

Artículo 15.- El ayuntamiento de cada municipio podrá, sin perjuicio de la concurrencia de las autoridades educativas federal y local, promover y prestar servicios educativos de cualquier tipo o modalidad.

Para el ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia del personal docente o con funciones de dirección o supervisión en la educación básica y media superior que impartan, deberán observar lo dispuesto por la Ley General del Servicio Profesional Docente

Artículo 16.- Las atribuciones relativas a la educación inicial, básica -incluyendo la indígena- y especial que los artículos 11, 13, 14 y demás señalan para las autoridades educativas locales en sus respectivas competencias, corresponderán, en el Distrito Federal al gobierno de dicho Distrito y a las entidades que, en su caso, establezca; dichas autoridades deberán observar lo dispuesto por la Ley General del Servicio Profesional Docente.

Artículo 20.- Las autoridades educativas, en sus respectivos ámbitos de competencia, constituirán el sistema nacional de formación, actualización,

⁹ ; DOF - Diario Oficial de la Federación 19/09/13 09:58
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313841&fecha=11/09/2013&print=true Página 4 de 10
Evaluación de la Educación

capacitación y superación profesional para maestros que tendrá las finalidades siguientes:

II.- La formación continua, la actualización de conocimientos y superación docente de los maestros en servicio, citados en la fracción anterior. El cumplimiento de estas finalidades se sujetará, en lo conducente, a los lineamientos, medidas y demás acciones que resulten de la aplicación de la Ley General del Servicio Profesional Docente;

Artículo 21.- Para ejercer la docencia en instituciones establecidas por el Estado, los maestros deberán satisfacer los requisitos que, en su caso, señalen las autoridades competentes y, para la educación básica y media superior, deberán observar lo dispuesto por la Ley General del Servicio Profesional Docente.

La ley General de Educación y la ley del Servicio Profesional docente tienen estrecha relación. Expongo y doy a conocer algunos artículos que retoman todo lo relacionado con la evaluación. Saber de memoria los artículos y sus decretos es casi imposible sin embargo podemos investigar y resolver las dudas que tenemos acerca de ellas. Como bien sabemos no solo se exponen los parámetros, perfiles e indicadores sino también nuestros derechos y obligaciones como docentes así como las sanciones a las que estaremos expuestos en caso de no seguir con ese proceso de evaluación que en estos tiempos ya es obligatorio.

Para garantizar la calidad de la educación obligatoria brindada por los particulares, las autoridades educativas, en el ámbito de sus atribuciones, evaluarán el desempeño de los maestros que prestan sus servicios en estas instituciones. Para tal efecto, dichas autoridades deberán aplicar evaluaciones del desempeño, derivadas de los procedimientos análogos a los determinados por los lineamientos emitidos por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, para evaluar el desempeño de los docentes en educación básica y media superior en instituciones públicas. Las autoridades educativas otorgarán la certificación

correspondiente a los maestros que obtengan resultados satisfactorios y ofrecerán cursos de capacitación y programas de regularización a los que presenten deficiencias, para lo cual las instituciones particulares otorgarán las facilidades necesarias a su personal.

El otorgamiento de los reconocimientos, distinciones, estímulos y recompensas que se otorguen al personal docente en instituciones establecidas por el Estado en educación básica y media superior, se realizará conforme a lo dispuesto en la LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE.

Artículo 29.- Corresponde al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación:

I.- La evaluación del sistema educativo nacional en la educación preescolar, primaria, secundaria y media superior, sin perjuicio de la participación que las autoridades educativas federales y locales tengan, de conformidad con los lineamientos que expida dicho organismo, y con la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

II.- Fungir como autoridad en materia de evaluación educativa, coordinar el sistema nacional de evaluación educativa y emitir los lineamientos a que se sujetarán las autoridades federal y locales para realizar las evaluaciones que les corresponden en el marco de sus atribuciones.

III.- Emitir directrices, con base en los resultados de la evaluación del sistema educativo nacional, que sean relevantes para contribuir a las decisiones tendientes a mejorar la calidad de la educación y su equidad.

Respecto de los servicios educativos diferentes a los mencionados en la fracción I de este artículo, la Secretaría y demás autoridades competentes, realizarán la evaluación correspondiente, de conformidad con las atribuciones establecidas por esta Ley.

Tanto la evaluación que corresponde realizar al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, como las evaluaciones que, en el ámbito de sus atribuciones y en el marco del Sistema Nacional de Evaluación Educativa, son responsabilidad de las autoridades educativas, serán sistemáticas y permanentes. Sus resultados serán tomados como base para que las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, adopten las medidas procedentes.

Artículo 30.- Las instituciones educativas establecidas por el Estado, por sus organismos descentralizados y por los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, así como las Autoridades Escolares, otorgarán a las autoridades educativas y al Instituto todas las facilidades y colaboración para las evaluaciones a que esta sección se refiere.

Para ello, proporcionarán oportunamente toda la información que se les requiera; tomarán las medidas que permitan la colaboración efectiva de alumnos, maestros, directivos y demás participantes en los procesos educativos; facilitarán que el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, las autoridades educativas, los evaluadores certificados y los aplicadores autorizados para tal efecto, realicen las actividades que les corresponden conforme a la normativa aplicable.

Cabe mencionar que conocer las funciones del INEE es responsabilidad de cada ciudadano y de cada docente pues nosotros somos actores directos involucrados en dicha evaluación, conocer sus indicadores y las habilidades que se toman en cuenta para ejercer los criterios de la evaluación y así conocer y trabajar por cumplir de la mejor manera en estos aspectos.

Artículo 69.- - Será responsabilidad de la autoridad de cada escuela pública de educación básica vincular a ésta, activa y constantemente, con la comunidad. El ayuntamiento y la autoridad educativa local darán toda su colaboración para tales efectos.

La autoridad escolar hará lo conducente para que en cada escuela pública de educación básica opere un consejo escolar de participación social, integrado con padres de familia y representantes de sus asociaciones, maestros y representantes de su organización sindical, quienes acudirán como representantes de los intereses laborales de los trabajadores, directivos de la escuela, ex alumnos, así como con los demás miembros de la comunidad interesados en el desarrollo de la propia escuela.

Este consejo:

g) Podrá proponer estímulos y reconocimientos de carácter social a alumnos, maestros, directivos y empleados de la escuela, para ser considerados por los programas de reconocimiento que establece la Ley General del Servicio Profesional Docente y demás programas que al efecto determine la Secretaría y las autoridades competentes

La Red Iberoamericana de Investigadores de la Evaluación de la Docencia (RIIED) es una organización que interesa específicamente en el estudio de la evaluación de la docencia universitaria y no universitaria en un sentido amplio y con una perspectiva internacional en el marco iberoamericano refiere...

“con base en los resultados obtenidos en sus trabajos de investigación, reafirma que la docencia es uno de los componentes centrales del proceso educativo y que es conveniente la evaluación de su práctica, a condición de que el enfoque de dicho proceso sea formativo y de perfeccionamiento permanente siendo la evaluación de los profesores es un tema clave que permite la reflexión individual, colegiada e institucional sobre la enseñanza y el aprendizaje.”¹⁰

Fruto de este convencimiento evaluativo es la creación en la mayoría de los países de Institutos Nacionales responsables de la Evaluación Educativa (INEE) en México, el cual es un organismo autónomo que se fundó en el gobierno de

¹⁰ Reflexiones sobre el diseño y puesta en marcha de programas de evaluación de la docencia. Red Iberoamericana de evaluación de la docencia. 2008. Vol. 1 No.3

Vicente Fox, dicho organismo es el encargado de evaluar la calidad de la Educación básica y media superior dentro de nuestro Sistema Educativo Nacional.

Datos del INEE arrojan información sobre los instrumentos de evaluación docente; observación en el aula, Informe de la dirección de los centros, entrevistas a los profesores, Test y pruebas estandarizadas, Portafolios, Pruebas de rendimiento a estudiantes, Autoevaluación, Cuestionarios a los estudiantes y familias. Varios países han comenzado a impulsar sistemas de reconocimiento a los buenos docentes lo que obliga al diseño e implementación de sistemas de evaluación, ejemplos de ello son Brasil con Educador con *premio profesor nota 10*, Perú con el programa *maestro que deja huella*, Guatemala con *Maestro 100 puntos* y Colombia con *Compartir al maestro*¹¹ (Vaillant & Russel, 2010). Inicialmente México (nueva carrera magisterial de los 90).

El INEE¹² menciona que las evaluaciones que pretendan indicar el nivel de desempeño docente han de implicar una gama amplia de estrategias e instrumentos los cuales deberán ofrecer información de cómo mejorar las prácticas. Cabe mencionar que el INEE retoma dos componentes clave para ayudar a la mejora a) la justicia, en el sentido de que los actores evaluados sean tratados de forma que se represente adecuadamente su nivel, sus esfuerzos y aportaciones; y, b) la equidad, esto es, que todos los evaluados lo sean con los mismos criterios. Es decir, las evaluaciones deberán de ser equitativas dependiendo el contexto y la función que el personal tenga dentro de la Organización escolar.

Los estados de Nuevo León y Veracruz son claro reflejo de que la evaluación docente puede implementarse de manera formal a través de un mecanismo formal que sirve de apoyo para el seguimiento de las prácticas en los centros escolares.

¹¹ Se lanzó por primera vez en Guatemala en el año 2006 motivar el buen desempeño docente en el aula.

¹² Los docentes son importantes: atraer, formar y conservar a los docentes eficientes – isbn: 978-92-64-07403-3 – ©OCDE 2009

Este Instrumento sirve para que el docente haga una autoevaluación de su labor analizando sus prácticas cotidianas para identificar los aspectos de mejora y poder trabajar en ellos. . En Veracruz se cuenta con una rúbrica que contiene competencias y niveles de desempeño; este proceso se lleva a cabo con apoyo de un evaluador externo. Ambos modelos de evaluación son contemplados para ejecutarlos en Educación Básica específicamente en el nivel de preescolar; en otras entidades poca información se tiene sobre un modelo formal de evaluación docente.

El acuerdo 592 por el que se establece la articulación de la educación básica y del cual emana el Plan de estudios 2011 Educación Básica, define, a través del Principio Pedagógico *Evaluar para aprender*, la visión que, para la educación básica, debe tener la evaluación:

El docente es el encargado de la evaluación de los aprendizajes de los alumnos y quien realiza el seguimiento, crea oportunidades de aprendizaje y hace modificaciones en su práctica para que éstos logren los aprendizajes establecidos en el Plan y los Programas de estudio...

En educación preescolar, los referentes para la evaluación son los aprendizajes esperados establecidos en cada campo formativo, que constituyen la expresión concreta de las competencias; los aprendizajes esperados orientan a las educadoras para saber en qué centrar su observación y qué registrar en relación con lo que los niños hacen. (Plan de Estudios de 2011. Educación Básica, pp. 35)

Es decir, evaluar de acuerdo al desempeño de sus alumnos sin olvidar, claro está, las condiciones reales de cada grupo... al menos estas serían las condiciones más propicias para una evaluación justa y necesaria.

Es importante conocer el marco contextual de la evaluación docente; saber qué la rige y que tan relevante es en nuestro País. Usualmente conocemos por subjetividad como *debería ser* sin embargo debemos tener en cuenta que hay

“*algo*” que está escrito lo cual espalda la evaluación docente; sus lineamientos, las responsabilidades y obligaciones tanto de los organismos, instituciones y personal docente.

CAPITULO III

FUNDAMENTO TEÓRICO

3.1 EVALUACIÓN DOCENTE

Este apartado hace referencia a la importancia que tiene la evaluación docente en el nivel preescolar y que poco auge tiene de manera formal en los centros escolares. Considero importante trabajar la evaluación docente desde cada centro de trabajo con la finalidad de trabajar de manera directa e individual los aspectos de mejora de cada uno de los docentes dependiendo de sus necesidades particulares y así mismo reforzar sus habilidades y fortalezas.

Para lograr la calidad educativa que tanto se anhela y de igual manera se requiere para formar ciudadanos capaces de integrarse en una sociedad y en un mercado laboral competitivo se habla de brindarles educación que cumpla satisfaga dichas necesidades; no obstante pongo en relieve la tarea compleja e importante que tiene el profesor para el logro de esta calidad y de esta gran tarea.

Mucho se habla de evaluación sin embargo esta palabra tiene un trasfondo complejo e interesante a la vez. Comencemos por analizar este concepto:

La evaluación es el proceso de delinear, obtener y proveer información útil para juzgar diferentes alternativas de acción (Herrera, 1988)

Max 1996 menciona que tradicionalmente la evaluación se orientaba principalmente en los resultados, teniendo un conjunto de indicadores de rendimiento. Este autor hace una crítica a esta forma de evaluar y propone transformarla a una evaluación del proceso en donde se recopile información que incida en los resultados y en donde se puedan desarrollar acciones eficaces de mejoramiento.

La evaluación del personal docente contribuye a la excelencia en la medida en que en la unidad educativa se dé un clima organizacional adecuado, en donde

exista un equilibrio entre necesidades del personal y organización (Jiménez, et. al., 1990¹³)

El concepto que nos brinda Max además de ser en el más reciente menciona aspectos importantes que efectivamente tendríamos que estar retomando para que nuestro sistema educativo sea capaz de brindar herramientas para una evaluación realmente útil a los docentes; identificar las debilidades para poder trabajar en ellas y mejorar nuestra labor en el aula.

La Red Iberoamericana de Investigadores de la Evaluación de la Docencia (RIIED), *“con base en los resultados obtenidos en sus trabajos de investigación, reafirma que la docencia es uno de los componentes centrales del proceso educativo y que es conveniente la evaluación de su práctica, a condición de que el enfoque de dicho proceso sea formativo y de perfeccionamiento permanente siendo la evaluación de los profesores un tema clave que permite la reflexión individual, colegiada e institucional sobre la enseñanza y el aprendizaje.”*

Durante años para ingresar al magisterio bastaba con prepararse en las escuelas Normales en contextos rurales y urbanos; se unificaba el plan de estudios para escuelas rurales normales, esto en 1926¹⁴. Tiempo después en 1944 El objetivo central de Torres Bodet como Secretario de Educación fue poner en marcha un proyecto en contra del analfabetismo que afectaba a más del 55% de la población mayor a los seis años, este proyecto implicaba una cobertura escolar mucho mayor a la que en ese momento se tenía en el país, y como fue imposible una formación de nuevos docentes –bien preparados-, se recurrió a la capacitación de maestros “empíricos” que ejercieron la docencia sin una adecuada preparación.

Para 1972 se realizaron algunos cambios al Plan de Estudios de 1969, introduciendo una educación dual, es decir, se estudiaban simultáneamente la

¹³ Vidal Araya Leonardo. Evaluación Organizacional de la excelencia docente. Centro Educacional de Alta Tecnología. CEAT VIII Región Chile.

¹⁴ 8 Kovacs, Karen. La planeación educativa en México: la Universidad Pedagógica Nacional (UPN). COLMEX. pp. 265-266.

carrera de profesor en educación primaria o preescolar junto con el bachillerato en ciencias sociales, provocando que se elevaran el número de materias a la formación general –bachillerato-, dejando de lado la formación como profesores.

Hacia finales del gobierno de Luis Echeverría (1970-1976) se logra la formulación de la Licenciatura en educación preescolar y primaria, dirigida únicamente para profesores en servicio, en un principio a través de la Dirección General de Educación Normal, y un año después -1976- por la Dirección General de Capacitación y Mejoramiento Profesional del Magisterio¹⁵. Como bien marca la línea del tiempo comienza la preocupación por capacitar de manera más idónea y completa a los profesores, brindándoles además de un plan de estudios una atención focalizada a la preparación y capacitación del profesorado. No obstante la educación no había impactado como se esperaba; probablemente porque la capacitación docente no era obligatoria, por ende no todos estaban actualizados ni mucho menos capacitados para brindar una educación pertinente a esta nueva era.

En la actualidad la Reforma Integral de Educación Básica ha implementado un examen en donde se evalúan las habilidades y perfiles para seleccionar a los docentes mejor preparados. Sin embargo al observar la dinámica de los Jardines de Niños me puedo percatar que la mayoría de las prácticas en aula son tradicionalistas, la intensión pedagógica es poca o en algunos casos nula; pensaríamos que por ser preescolar la intención principal es atender de manera asistencial a nuestros alumnos; aquí la importancia de conocer las políticas educativas que orientan nuestro actuar cotidiano, en este caso el Programa de Educación Preescolar sus objetivos y perfil de egreso.

Cabe mencionar que la acción pedagógica desprende demasiadas variables y competencias que deberían fortalecerse de manera objetiva; con la firme intención de guiar a los docentes y así mismo de intentar mejorar esas áreas de

¹⁵ Kovacs, Karen. La planeación educativa en México: la Universidad Pedagógica Nacional (UPN). pp. 267

oportunidad. Por ello La evaluación es planteada, en primer lugar, como una acción de curso y proceso simultáneo a toda acción orientada a un propósito o fin, como ejercicio de rectificación o de énfasis en el curso de una actuación, bien para no repetirla o mejorarla. En segundo lugar, la evaluación de una actividad referida a objetivos específicos o logro de un producto, subordinada en concepto, método y técnica al alcance de las maneras más eficientes y eficaces de ese propósito determinado (Silva Batatina, 2000)¹⁶

En la psicología cognoscitiva el maestro debe tomar en cuenta los conocimientos previos del estudiante y motivarlos a participar de manera activa en su proceso de aprendizaje; en cambio en la psicología conductual el profesor debe definir operacionalmente los objetivos del aprendizaje y programar contingencias de reforzamiento; asimismo en psicología humanista el docente debe desarrollar un programa flexible para incorporar los intereses de los alumnos, y proporcionar recursos de aprendizaje de su experiencia personal, libros u otros materiales (Hernández Rojas, 1998). En Nivel preescolar la psicología cognoscitiva y la humanista deberían de formar parte esencial del proceso de aprendizaje en donde a través de recursos visualmente novedosos para ellos vayan apropiándose de ciertos aspectos previamente planeados por las docentes y así mismo hacer conjeturas propias de acuerdo a su experiencia y al nuevo aprendizaje que se le está proporcionando.

Casanova, 1999 menciona que hablar de la calidad de la educación, depende en buena medida de la rigurosidad de la evaluación y evaluar no es fácil no obstante es ineludible. Díaz Barriga y Hdz Rojas (2000) mencionan que la evaluación del proceso de aprendizaje y enseñanza es una tarea necesaria, en tanto que aporta al profesor un mecanismo de autocontrol que la regula y le permite conocer las causas de los problemas y obstáculos que se suscitan y la perturban”. Pensando

¹⁶ Revista Iberoamericana de Educación. No 44/3 25 Octubre 2007. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura

en la evaluación como un instrumento que podría más que juzgar, apoyar a las docentes mirando cosas que probablemente se pierden de vista en el contexto cotidiano.

La evaluación atiende a fines o metas acorde con las necesidades e intereses de los sujetos como manera de corregir, consolidar o modificar sus acciones, bien sea por acto reflejo, por acción reflexiva o por la comparación de su propio actuar o en equiparación con los fines planteados (Silva Batatina, 2000). Lo idóneo sería trabajarlo de manera holística en donde la reflexión de la práctica se diera por múltiples factores que nos hicieran llegar a una conclusión coherente y con posibilidad de aprender.

Para apoyar a los docentes a una mejora de las prácticas sería conveniente analizar las estrategias que la Institución educativa gestiona para incentivarlos a realizar prácticas educativas acordes con la comunidad y con el objetivo de incentivar la calidad de la enseñanza. Parecería subjetivo y hasta cierto punto irreal pensar en un mecanismo de incentivos formal generado por el sistema; sin embargo se implementó un conjunto de mecanismos para motivar al personal.

Fue hasta el año 2002, cuando se propuso una reforma que implementó un examen de ingreso al servicio docente y los concursos de oposición para la designación de directores, supervisores y jefes de sector, pactados con la representación sindical en Compromiso Social por la Calidad de la Educación¹⁷.

Javier Ramos Romero (2013) menciona que en el 2004 se buscó implementar una política nacional de ingreso mediante concursos de oposición y finalmente, la Alianza por la Calidad de la educación (2008) planteó el ingreso y promoción de todas las nuevas plazas y todas las vacantes definitivas por la vía de concurso nacional público de oposición convocado y dictaminado de manera independiente.

¹⁷ Los peros a la iniciativa de servicio profesional docente. Artículo del INEE
Por Jorge Javier Romero. 2013

Sin embargo no se establecen mecanismos ni leyes por lo que realmente nunca se ejecutaron de manera cabal. De esta forma, es hasta la implementación del SPD con las reformas a la Ley General de Educación y al artículo 3ro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que plantean lineamientos y disposiciones para el ingreso equitativo de todos los aspirantes a maestros de educación obligatoria.

3.2 CARRERA MAGISTERIAL

A continuación presento un cuadro que nos muestra a grandes rasgos los rangos de incentivo a los que podemos aspirar en Educación Básica y específicamente en Nivel Preescolar.

Cuadro No. 2 “Niveles de promoción Carrera Magisterial”

	NOMBRAMIENTO	HORAS	SUELDO BASE
MOVILIDAD VERTICAL (cambio de funciones)	Interinato Limitado	20	\$3,457.80
	Interinato ilimitado	20	\$3,457.80
	Base	20CARRERA MAG	\$3,457.80
	Directivo	07	Depende de las horas que labora el trabajador.
		A	
		B	
		C	
		D	
		E	Las letras indican la movilidad horizontal; es decir los niveles de promoción
Supervisor	40		
Sector	40		

Fuente: Elaboración Propia

Este cuadro refleja los nombramientos a los cuales los docentes pueden ser incentivados durante su profesión recordemos que para ingresar primeramente es indispensable realizar un examen con el cual los aspirantes podrán concursar para obtener una base; no obstante es un proceso en el cual a través de sus habilidades y conocimientos ingresarán primeramente con interinato y así poder progresivamente ir obteniendo mejores rangos y por ende mejores incentivos.

En nuestro Sistema Educativo La promoción horizontal es aquella por la cual los docentes ven reconocido su trabajo mediante incrementos salariales o ascensos en un escalafón, sin que ello suponga modificar sus labores de docente de aula o asumir mayores responsabilidades. Mientras que la promoción vertical permite a los docentes ascender laboralmente asumiendo tareas directivas o de supervisión.

La carrera magisterial consiste en una promoción horizontal que implica mayores beneficios económicos (desde un 24% hasta un 198% del salario mensual).¹⁴ Los niveles de promoción son cinco: del A al E; a medida que van cumpliendo años en el nivel A pueden postularse y obtener la promoción al siguiente nivel.

En México, se consideran seis factores para promocionar en la carrera magisterial¹⁸.

- 1) la antigüedad
- 2) el grado académico
- 3) la preparación profesional
- 4) la acreditación de cursos de actualización y superación profesional
- 5) el desempeño profesional, y
- 6) el aprovechamiento escolar (para los maestros frente al grupo)

¹⁸ Acerca de la evaluación del desempeño docente. Algunas experiencias internacionales. 1a. ed. - Buenos Aires: Ministerio de Educación - Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, 2010.

La movilidad horizontal no es obligatoria en nuestro Sistema Educativo por lo que muchos docentes tienen poca probabilidad de tener un mayor incentivo económico y así mismo de poder actualizar su formación.

A pesar de ser este un incentivo opcional existen en la actualidad perfiles docentes que brindan el ideal de un profesor con el propósito de desarrollar sus habilidades; en Educación Preescolar el PEP 2011 refiere a las capacidades, conocimientos y competencias que van más allá de la formación inicial y de la propia experiencia mencionándonos algunos rasgos deseables para poder hacer una autoevaluación¹⁹ por parte del docente para mejorar sus prácticas educativas, mencionare solamente algunas de ellas:

- Capacidad para generar prácticas reflexivas a fin de lograr una intervención docente que promueva la autonomía, creatividad, resolución de problemas.
- Dominio e interpretación del programa y enfoques de los campos formativos.
- Desarrollar ambientes de aprendizaje basados en la equidad
- Acercarse a las tecnologías de la animación y comunicación.

¹⁹ SEP, Programa de Estudio 2011 Guía para la educadora. Educación Básica Preescolar. Pág. 135

3.3 COMPETENCIAS DOCENTES

Por su parte Perrenoud propuso un referencial de competencias para educación básica, para orientar la formación continua, de manera coherente, con las renovaciones en curso del sistema educativo. En su libro *Diez nuevas competencias para enseñar*, Perrenoud hace hincapié en que cualquier referencia tiende a pasar de moda porque las prácticas educativas cambian y el modo de concebirlas se transforma. Además, este referencial es un instrumento para pensar la prácticas, debatir sobre la profesión, descubrir los aspectos emergentes o las zonas controvertidas (Perrenoud, 2007). Cabe destacar repetir que ese referencial de competencias se enfoca en la educación básica.

Las diez competencias que propone Perrenoud son las siguientes:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje. Por ejemplo, construir y planificar dispositivos y secuencias didácticas.
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes. Por ejemplo, concebir y hacer frente a situaciones problema ajustadas al nivel y a las posibilidades de los alumnos.
3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación. Por ejemplo, hacer frente a la heterogeneidad en el mismo grupo-clase.
4. Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo. Por ejemplo, favorecer la definición de un proyecto personal del alumno.
5. Trabajar en equipo. Elaborar un proyecto de equipo, de representaciones comunes.
6. Participar en la gestión de la escuela elaborar, negociar un proyecto institucional.
7. Informar e implicar a los padres. Por ejemplo, favorecer reuniones informativas y de debates.

8. Utilizar las nuevas tecnologías. Utilizar los programas de edición de documentos.

9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión. Prevenir la violencia en la escuela o la ciudad.

10. Organizar la propia formación continua., saber explicitar sus prácticas.

Díaz y Rigo (2000) mencionan que la educación basada en competencias aún tiene mucho por hacer. Dentro de los aspectos pendientes está el problema de la formación y práctica docente, así como la evaluación de dicha práctica. Estas dimensiones resultan decisivas para la implementación eficiente de un programa pedagógico.

A mi parecer las 10 competencias que propone Perrenoud están más completas debido a que refiere a la Educación Básica en todos sus niveles. Retoma la importancia de gestionar y comprender el currículo así como las estrategias para llevar a cabo una enseñanza-aprendizaje más pertinente.

El docente es el principal protagonista en la acción educativa, Luis Frenando Brito (2013) pone al profesor como la clave para la implementación de la Reforma sin embargo como lo mencioné en mi propio concepto de calidad se requiere un parámetro capaz de medir la evolución o porque no, el estancamiento de nuestras prácticas docentes.

3.4 DIMENSIONES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Ante esto, Rueda (2009), menciona que en la evaluación del desempeño docente es deseable atender a partir de las siguientes cinco dimensiones:

1. Dimensión política de la evaluación
2. Dimensión teórica
3. Dimensión metodológica-procedimental
4. Dimensión de uso
5. Dimensión de evaluación de la evaluación

(Rueda 2009) menciona que la evaluación en el contexto del enfoque por competencias tiene algunas ventajas respecto a las evaluaciones tradicionales: permiten la incorporación de un rango mayor de atributos en su descripción, destacan públicamente lo que deben hacer los profesionistas competentes y lo que se espera de ellos, proporcionan metas más claras para los formadores y clarifican las expectativas a los aprendices. Además, proporcionan bases para elaborar procedimientos más sólidos para evaluar las habilidades profesionales, y obligan a la clarificación de qué, cómo y para qué se hará la evaluación. Claro está que estas competencias docentes no están separadas; por el contrario, se pueden trabajar de manera cíclica en donde todas las trabajemos de manera simultánea.

3.5 MARCO PARA LA ENSEÑANZA

Me parece interesante mencionar, de igual manera referir el marco para la enseñanza fue elaborado por Charlotte Danielson y es el principal referente que han tomado la mayoría de las autoridades educativas estatales; se propone llevarlo a cabo en cuatro países: los Estados Unidos, Chile, Perú y México su finalidad es establecer los estándares que regirán la práctica docente en sus escuelas públicas.

Chile y Perú son dos de los países que cuentan con un marco para la enseñanza oficial. En el caso de México, durante el año 2010 se desarrolló un documento para discusión de los estándares de desempeño docente en el aula para los maestros de Educación Básica; sin embargo, la propuesta no fue reconocida por la Secretaría de Educación Pública (SEP) (Barrera y Myers, 2011).

Este marco intenta desarrollar procesos de evaluación, autoevaluación y supervisión del desempeño docente en el cual se proponen 22 componentes o competencias docentes agrupados en 4 dominios. A su vez, cada uno de los componentes contiene de dos a cinco elementos que permiten especificar puntualmente las características de cada una de las competencias. Danielson propuso que cada competencia se midiera a través de cuatro niveles de desempeño (dominios); cada uno con diversos componentes los cuales se presentan a continuación:

Cuadro No. . 3 “Marco para la Enseñanza”

<p>PLANIFICACIÓN Y PREPARACIÓN</p>	<p>EL AMBIENTE DEL AULA</p>
<p>Conocimiento sobre el contenido y estructura de la disciplina, relaciones pre-existentes, pedagogía relacionada con el contenido.</p>	<p>Creación de un ambiente de respeto e interacción.</p>
<p>Demostración de conocimientos de los estudiantes. Conocimiento del desarrollo de los niños y adolescentes.</p>	<p>Importancia del contenido, expectativas por el aprendizaje y el logro, orgullo de los estudiantes por su trabajo</p>
<p>. Recursos para uso en el salón, para ampliar el conocimiento y la pedagogía y para los estudiantes.</p>	<p>Manejo de los grupos, las transiciones, responsabilidades no pedagógicas, administración de materiales e insumos y supervisión de voluntarios y para-profesionales.</p>
<p>Diseño de una instrucción coherente...</p>	<p>Manejo de la conducta de los estudiantes. Expectativas, monitoreo de la conducta, respuesta a conductas equivocadas.</p>
<p>Diseño de evaluaciones del aprendizaje de los estudiantes. Congruencia con los resultados pedagógicos, criterios y estándares, diseño de evaluaciones formativas y uso para la planeación.</p>	<p>Organización del espacio físico. Seguridad, accesibilidad, arreglo de los muebles y uso de los recursos físicos.</p>

Danielson menciona de igual forma la importancia de crecer y desarrollarnos profesionalmente; incluso retroalimentándonos de colegas permitiéndonos la oportunidad de aprender en un espacio de interacción con nuestros compañeros. Se me hace interesante la propuesta de esta autora, como podemos observar realiza cuatro dimensiones a mi parecer muy completas, efectivamente faltaría incluir lo referente a las nuevas tecnologías y el dominio que el docente debería de tener sobre éstas.

3.6 ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO DOCENTE

En el caso de México específicamente se proponen estándares de desempeño docente implementados en la RIEB, el propósito de implementar estos estándares es contribuir al desarrollo de juicios evaluativos que favorezcan la mejora continua de la práctica docente por medio del análisis y reflexión de su desempeño.

Categorías	Definición	Referentes
Planeación	Preparación previa que hace el docente del qué, cómo y para qué de la clase, con el objetivo de propiciar el aprendizaje de los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de contenidos • Selección de propósitos • Diseño de estrategias didácticas • Selección de mecanismos de evaluación
Gestión del ambiente de la clase	Construcción de un clima propicio para el aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Manejo de grupo
Gestión curricular	Conocimiento y puesta en práctica del conjunto de saberes que integran los contenidos de las asignaturas.	Conocimiento de las asignaturas <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones entre asignaturas • Conexión asignaturas-contextos
Gestión didáctica	Conocimiento y puesta en práctica del conjunto de saberes (conocimientos) y acciones metodológicas (uso de métodos y estrategias) orientadas a promover procesos de	Presentación curricular <ul style="list-style-type: none"> • Actividades diferenciadas • Organización del grupo • Relación de aprendizaje alumno-alumno • Recursos didácticos

	aprendizaje en los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos espaciales • Manejo del tiempo • Indicaciones • Explicaciones • Preguntas • Actividades dirigidas • Actividades no dirigidas
Evaluación	Acciones que realizan docentes y alumnos con el fin de expresar valoraciones, mediante la sistematización de evidencias pertinentes sobre los procesos y los resultados del aprendizaje de los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> • Autoevaluación • Valoración entre los alumnos • Valoración del docente a los alumnos • Retroalimentación de saberes

Fuente: México, Secretaría de Educación Pública (2010, pp. 28-41)²⁰

A mi parecer los estándares de evaluación quedan limitados pues se omiten aspectos interesantes y necesarios para una práctica docente acorde con el contexto social y cultural donde nos encontramos.

Para lograrlo es necesario tener ética profesional y actitud para poder identificar los aspectos que debemos mejorar pues si bien es cierto que algunas habilidades las tenemos más desarrolladas que otras, también tendríamos que reflexionar de qué manera estamos trabajando en la construcción de nuevos conocimientos.

²⁰ PREAL presenta su documento N° 59 *Estándares y evaluación docente* en *México: el estado del debate*. Iván Barrera, Robert Myers. Diciembre 2011

Cabe preguntarnos ¿si esta preparación y formación continua es responsabilidad solamente del docente, que tanto influye la organización escolar en promover o incentivar esta preparación y formación de sus trabajadores? En la actualidad llega a las Instituciones Escolares información sobre diplomados o cursos que bien podrían actualizarnos en ciertas áreas o apoyarnos a desarrollar algunas habilidades sin embargo, en el Centro Escolar las docentes cubren un turno completo en donde pensar en actualizarse es una prioridad poco pensada; este rezago por parte de las docente se refleja en las acciones que implementan con su grupo y en general en la Organización. Respecto a esto la evaluación del personal docente contribuye a la excelencia en la medida en que “en la unidad educativa se dé un clima organizacional adecuado, en donde el administrador tenga una relación con sus subordinados de colaboración, de ajuste mutuo, en donde exista un equilibrio entre las necesidades del personal y de la organización.” (Jiménez, et. al., 1990:109)²¹

A pesar de que Educación Básica cuenta ya con mecanismos de evaluación de desempeño docente éstos no se han formalizado como tal, países como Chile por ejemplo tienen ya definida una herramienta de evaluación docente formalizada que permite identificar barreras y al mismo tiempo apoyar al docente a mejorar su práctica profesional. No obstante la rúbrica de evaluación que se usa en este País es escasa respecto a los factores que observan del docente (portafolio, autoevaluación, entrevista de un evaluador y un informe de referencia de terceros).

²¹ JIMÉNEZ E., Jorge y otros (1990): Escuelas efectivas para el éxito educativo: buscando la excelencia. CAE /OEA, Centro de Administración Educacional, Universidad de Concepción.

3.7 PERFIL DOCENTE

En Febrero, 2014 se hizo público un documento que refiere a un perfil docente basándose en parámetros e indicadores para evaluar de manera más completa a los profesores y así poder Incorporarse al sistema Educativo (Perfil, Parámetros e Indicadores para Docentes y Técnicos Docentes y Propuesta de etapas, aspectos, métodos e instrumentos de evaluación). Cabe mencionar que son indicadores para el ciclo escolar 2014-2015; es decir, al parecer se pretende ir mejorando estos instrumentos de evaluación; lo ideal sería establecer un mecanismo mejor establecido y así poder brindarle mayor seguimiento. Este documento se divide por niveles educativos, Educación Preescolar contiene 5 dimensiones que debería de tener un docente para un desempeño profesional eficaz. A continuación presento a grandes rasgos el perfil deseado para el ingreso a la docencia.

Perfiles:

1. Dimensión. Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender.
2. Dimensión. Un docente que evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente.
3. Dimensión. Un docente que se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje.
4. Dimensión. Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos.
5. Un docente que participa en el funcionamiento eficaz de la escuela y fomenta su vínculo con la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad.

Sería interesante saber por qué este sistema de evaluación solamente se realiza de manera específica para ingresar al servicio profesional cuando en el Distrito Federal nos encontramos en la necesidad de implementar un mecanismo similar

que se aplique en las organización escolares de manera formal; pues recordemos que la Reforma Integral de Educación Básica intenta implementar dos grandes retos... la gestión administrativa y financiera y la gestión técnica pedagógica que es precisamente la que retomáramos en este documento. Esta nueva Reforma Educativa requiere de maestros sin precedentes de flexibilidad, creatividad y práctica reflexiva²² los cuales requieren apoyo para identificar sus dificultades y al mismo tiempo superarlas de manera progresiva pero funcional.

Este cambio de prácticas del docente en definitiva no ha sido fácil; ya que la forma en la que hemos sido educados está arraigada con los usos y costumbres, cambiar de mirada y por ende de actitud es un proceso que muchos de los docentes no han logrado superar.

Es común, todavía, conocer docentes que difícilmente hacen una autoevaluación para mejorar su práctica; reconocer nuestras debilidades y darles solución es una brecha que aún no se logra enmendar pero que seguimos en proceso de identificar.

Los Instrumentos de evaluación tendrán la función esperada siempre y cuando los apliquemos con una actitud de mejora; cómo podemos identificar existen instrumentos de autoevaluación, de evaluación de terceros... sin embargo el Nivel de Preescolar está muy olvidado y requiere tener la importancia que el resto de los niveles. La calidad educativa se dará de manera sistemática siempre y cuando todos los niveles vayan progresando.

Reconozco que hay mucho que trabajar ya que este cambio educativo solo se dará en la medida que cada uno de nosotros haga algo por esa transformación que requiere nuestro País y nuestra profesión.

²² Subsecretaría de Educación Básica. *Reforma Integral de Educación Básica. Acciones para la articulación curricular 2007-20012*

En este capítulo emergen los temas que impactan de manera directa este trabajo; el estado del arte se encuentra enfocado a la calidad educativa y la evaluación docente... evidentemente hay autores que retoman estos conceptos sin embargo podemos encontrar concepciones propias de acuerdo a mi experiencia en el campo laboral.

Mucho se dice que el docente debe ser competente para poder enfrentarse a un grupo de alumnos; que debe tener habilidades para poder lograr en ellos un impacto significativo en su vida diaria no obstante es una cuestión personal mejorar nuestra practica utilizando diferentes medias; cursos, diplomados, investigaciones, círculos de estudio...etc. Es de suma importancia investigar y conocer los aspectos que deberían de estar observando nuestras autoridades con la intensión de apoyarnos a mejorar nuestro actuar en el aula.

CAPITULO IV
CARACTERÍSTICAS DE LA
EVALUACIÓN DOCENTE

¿Qué evaluar? ¿Cómo se evalúa? ¿Para que servirá la evaluación? Son preguntas que a lo largo de este capítulo se irán contestando, para muchos la evaluación es sinónimo de persecución y por ende genera temor; miedo a ser evidenciado, miedo a ser observado incluso miedo a tener que enfrentarnos a realizar cosas nuevas. Invito a mis compañeros docentes a leer mi apartado con un punto de vista diferente tratando de identificar nuestras carencias y limitaciones así como nuestras habilidades y fortalezas.

Hemos retomado la evaluación en el contexto escolar sin embargo valdría la pena recordar que lo importante es evaluar el desempeño del docente así como conocer sus características e implicaciones personales y sociales.

Comencemos por mencionar qué es la evaluación del desempeño docente es...

”La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo” (Cronbach, en Casanova, 1999, citado por Stegmann, 2008, 6).

Para Tyler es “proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos” (Casanova, 1999, citado por Stegmann, 2008, 6).

Bretel menciona que es un “proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir del desempeño docentes real, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente” (Bretel, 2008).

Para otros autores como Valdés es un “proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas” (Valdés, 2008).

En mi opinión Bretel retoma aspectos importantes que sin duda no podemos olvidar; entre ellos la importancia de un desempeño formativo que impacte en el

quehacer del profesor. Intentar lograr un deber ser a través de un proceso de formación continua.

4.1 ANTECEDENTES

En el trabajo de Martínez Rizo (Garduño, 2005) menciona acerca del desarrollo de la evaluación del aprendizaje y de las pruebas en el medio internacional y en México. De acuerdo con el autor, el nacimiento de la evaluación educativa y concretamente del aprendizaje en México inicia desde 1936 con el entonces Instituto Nacional de Psicopedagogía. Pero a decir del propio autor, es durante la década de los noventa, con el lanzamiento del Examen de Habilidades y Conocimientos Básicos (EXCOBA), la creación del Centro Nacional de Evaluación (CENEVAL) en 1994 y el área de evaluación de la SEP en 1995, que se concreta la evaluación en nuestro país.

4.2 FUNCIONES

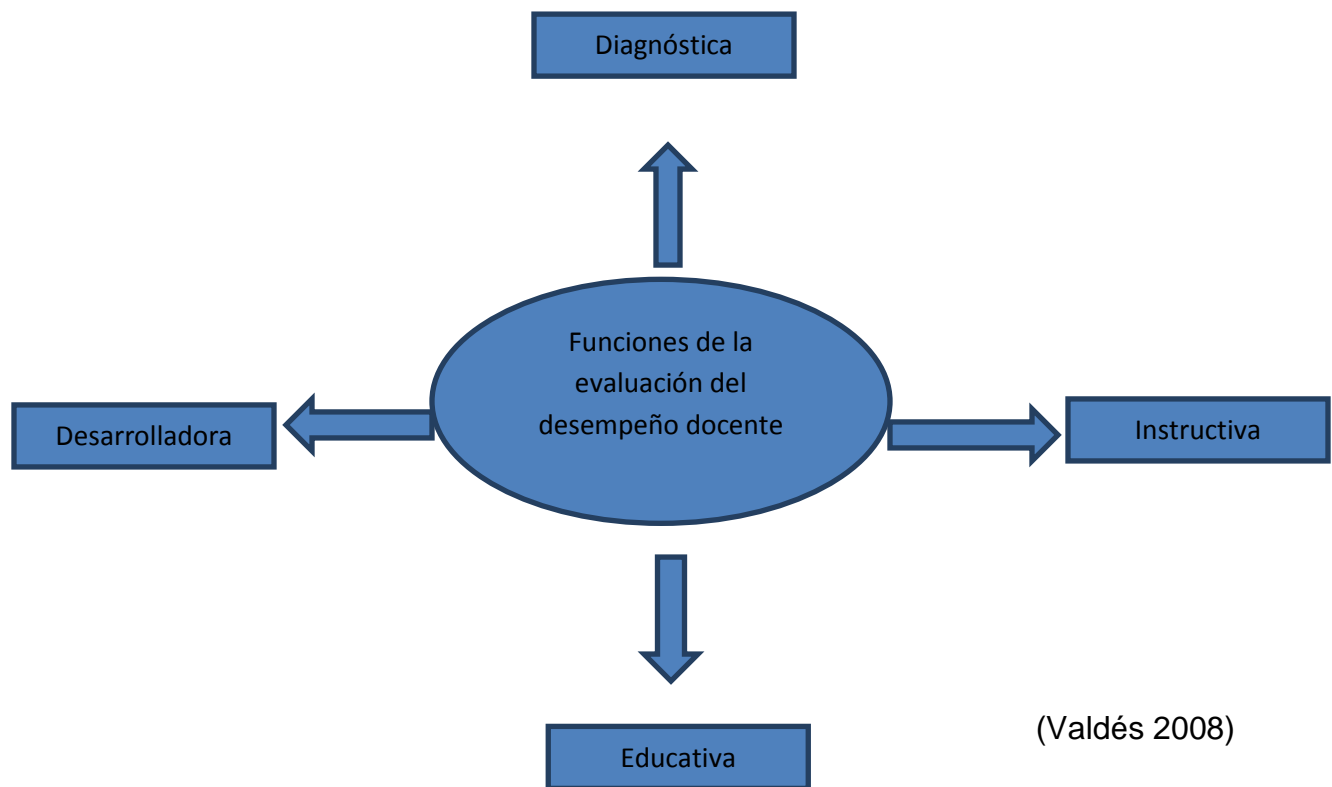
Valdés (2008) comenta que la evaluación del desempeño docente, tiene las siguientes funciones:

- a) Diagnóstica la cual debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado y constituirse en una síntesis de sus fortalezas y áreas de oportunidad, de modo que sirva al director, al coordinador y a él mismo, de guía para las acciones de capacitación y superación que favorezcan la mejora de dichas áreas de oportunidad.
- b) Instructiva, el proceso de evaluación debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- c) Educativa en donde existe una importante relación entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el

trabajo. A partir de que el docente conoce con precisión cómo es percibido su desempeño por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para desarrollar las áreas deficitarias

d) Desarrolladora; esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente el docente se cualifica para autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos²³.

Grafica No. 1 Funciones de la Evaluación del Desempeño Docente



²³ Valdés, H. (2000). Evaluación del Desempeño Docente. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México, 23 al 25 de mayo de 2000. Obtenido en Abril 25, de 2010, de <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>

Desde mi punto de vista las funciones de la evaluación que propone el autor pueden complementarse desde la reflexión de aquellas observaciones que nos sugiere el director, supervisor, los propios compañeros de trabajo, los padres de familia hasta una autoevaluación en donde seamos nosotros mismos quienes relacionemos de manera crítica nuestra práctica docente con los propósitos de la educación preescolar.

La esencia de dichas funciones de la evaluación es reflexionar nuestro actuar y tener la disposición de mejorarlas. De ahí la importancia de retomar si es posible los 4 aspectos que sugiere Valdés.

Además, propone una serie de modelos, entre los que se encuentran los siguientes:

- ❖ Centrado en el perfil de profesor ideal.
- ❖ Centrado en los resultados alcanzados por sus alumnos.
- ❖ Centrado en el comportamiento del docente que se relaciona con los logros de los alumnos.

En el marco de la RIEB, el principal ángulo de observación se sitúa en la relación docente-alumno. Si bien el saber disciplinar del docente continúa teniendo un lugar importante en el proceso de enseñanza y de aprendizaje, el acento no está puesto en el saber que posee el docente sino en el vínculo que se establece entre docente y alumno. Desde este punto de vista, la principal tarea del docente debería consistir en crear un clima relacional, adaptado al desarrollo de la autonomía como una praxis habitual, promover el pensamiento crítico, reflexivo, científico y lograr el pensamiento complejo. De esta manera el desempeño que muestre el alumno será mayor pues las condiciones serán las más propicias para que nuestros alumnos aprendan.

Murillo (*op. cit.*) por su parte establece que el criterio básico que define la evaluación es su propósito. Partiendo de esta idea precisa cinco modelos:

1. Evaluación del desempeño docente como parte de la evaluación del centro escolar, con énfasis en la autoevaluación.
2. Evaluación del desempeño docente para casos especiales, tales como concesión de licencias.
3. La evaluación del desempeño como insumo para el desarrollo profesional, pero sin ninguna repercusión sobre la vida personal del docente.
4. La evaluación como base para un incremento salarial.
5. La evaluación para la promoción en el escalafón docente.

En lo personal Valdés es más preciso en cuanto a las funciones y los modelos de la evaluación del desempeño docente además retoman dicha evaluación como un proceso de mejora la cual se va a reflejar en el aprendizaje de los alumnos.

Ahora bien, sobre el estado que guardan los sistemas de evaluación docente en México, Luna, Valle y Tinajero (2008) hacen referencia a una serie de características, que deben tenerse en cuenta, como las siguientes:

1. Precisar qué tipo de información se va a obtener.
2. Precisar qué se va a hacer con la información obtenida.
3. Garantizar anonimato o confidencialidad.
4. Obtener información a nivel micro para mejorar la práctica docente.
5. Obtener información a nivel macro para la toma de decisiones administrativas.
6. Tener en cuenta los momentos en que se aplicarán los cuestionarios

Es importante que la organización escolar precise cual es el propósito de evaluar a sus docentes y darles a conocer las estrategias que se van a utilizar para lograr dichos propósitos. Es importante recordar que la Institución Escolar evaluará el desempeño docente; es decir el desempeño laboral de cada profesor.

El desempeño laboral según (Chiavenato 2000), "Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos"

El desempeño docente se podrá medir con estándares de desempeño entendiendo por esto que

"son unidades de información que aluden a una serie de acciones recurrentes, críticas y observables que los docentes realizan durante su trabajo en el aula. Su finalidad es contribuir, mediante un proceso de evaluación reflexiva y colaborativa entre colectivos docentes, a desarrollar juicios evaluativos que promuevan la mejora continua de la práctica pedagógica en el aula²⁴"

Según el documento algunas características de los estándares son:

- Se orientan hacia la reflexión; no tienen fines unificadores.
- Son una herramienta para la gestión escolar en su componente de práctica pedagógica, aplicable a diferentes niveles y modalidades referidos al contexto mexicano.
- Contemplan algunos asuntos centrales de la práctica docente que fueron identificados a partir de la revisión de diversas videograbaciones de clases en educación básica, en nuestro país.
- Son un insumo para promover procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación sobre la práctica docente.
- Posibilitan que los docentes identifiquen y organicen sus necesidades de formación.
- Permiten el diagnóstico y el diseño de estrategias colectivas para la formación en la escuela y en los colectivos docentes.

²⁴ Estándares De Desempeño Docente en el aula para la Educación Básica en México. SEP. Mayo 2010

- Se ocupan del ámbito de la práctica docente. Si se desea conocer el desempeño profesional del maestro, es necesario complementar su aplicación con estándares curriculares y estándares de instituciones escolares.
- Todos los niveles de los estándares de desempeño son susceptibles de ser alcanzados y observados debido a que obedecen a prácticas docentes reales.
- Son ajustables a la dinámica de la práctica docente estimulando su mejoramiento continuo.

Estos estándares pretenden orientar la labor de los docentes con la intención de mejorar sus prácticas. Es decir, evaluar al docente de acuerdo al desempeño en situaciones de trabajo reales.

La evaluación educativa es una noción en permanente evolución, enfocada y analizada desde diferentes perspectivas. Los estándares de desempeño docente en el aula parten de una comprensión de la evaluación como un proceso en el cual se obtiene información, se forman juicios y se toman decisiones encaminadas a mejorar aquello que se evalúa, en este caso, el desempeño docente (CEE/SIEME/HE, 2008^a; Casanova, 1999; Tenbrick, 1981)

4.3 PARA QUÉ EVALUAR

Los objetivos del proceso de evaluación propuesto son:

- Reflexionar en torno al desempeño docente (propio y de otros).
- Evaluar e identificar fortalezas y debilidades en torno a los referentes.
- Saber si hay un progreso en el desarrollo profesional.
- Compartir significados, abrir el diálogo y el debate educativo.
- Reconocer el desempeño de los demás y el propio como una fuente de aprendizaje, crecimiento, retroalimentación y enriquecimiento.
- Emprender un proceso de mejora continua de la práctica docente.
- Identificar y organizar las necesidades de formación docente (adicionales de los conocimientos disciplinares) personales y colectivas.

4.4 QUÉ EVALUAR

El desempeño docente en el aula se evalúa con el apoyo de cinco categorías

- a) Planeación: preparación previa que hace el docente del qué, cómo y para qué de la clase, con el objetivo de propiciar el aprendizaje de los alumnos (selección de contenidos, propósitos, estrategias, mecanismos de evaluación).

- b) Gestión del ambiente de clase: construcción de un clima propicio para el aprendizaje (relación maestro-alumno y alumno-alumno, así como manejo de grupo).

- c) Gestión curricular: conocimiento y puesta en práctica del conjunto de saberes que integran los contenidos de las asignaturas (conocimiento de los contenidos de las asignaturas, capacidad de relacionar los contenidos tanto entre las asignaturas como de las asignaturas a situaciones cotidianas y al contexto de los alumnos).

- d) Gestión didáctica: conocimiento y puesta en práctica del conjunto de saberes (conocimientos) y acciones metodológicas (uso de métodos y estrategias) orientadas a promover procesos de aprendizaje en los alumnos (presentación de los propósitos y contenidos de clase, atención diferenciada hacia los alumnos, organización del grupo, uso de recursos didácticos, uso del tiempo y tipo de estrategias didácticas).

- e) Evaluación: acciones que realizan docentes y alumnos con el fin de expresar valoraciones, mediante la sistematización de evidencias pertinentes sobre los procesos y los resultados del aprendizaje de los alumnos (promoción de procesos de autoevaluación y evaluación entre los alumnos, así como valoración del desempeño de los alumnos).

4.5 CON QUÉ SE EVALÚA

En este apartado se revisa la evaluación docente desde una mirada Internacional siendo esencial es conocer aspectos de la evaluación docente en algunos países, y así mismo poder tener una mirada holística que nos permita comparar el sistema educativo y proponer alternativas de solución.

El instrumento “Estándares de desempeño docente en el aula” (Centro de Estudios Educativos, 2010)²⁵ contiene los parámetros para la observación del desempeño docente en el aula, y con base en él se realiza la valoración. El siguiente es un mapa de los ámbitos y las variables contenidos en el instrumento.

²⁵ Reforma Integral de la Educación Básica. RIEB (2011) Diplomado para maestros de primaria: 2º y 5º grados. Módulo 3

ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AULA					
CATEGORÍAS	I. PLANEACIÓN	II. GESTIÓN DEL AMBIENTE DE LA CLASE	III. GESTIÓN CURRICULAR	IV. GESTIÓN DIDÁCTICA	V. EVALUACIÓN
REFERENTES	1. Selección de contenidos	1. Relaciones interpersonales 2. Manejo de grupo	1. Conocimiento de la asignatura 2. Relaciones entre asignaturas 3. Conexión asignaturas contextos	1. Presentación curricular	1. Autovaloración
	2. Selección del propósito			2. Atención diferenciada	2. Valoración entre alumnos
	3. Diseño de estrategias didácticas			3. Organización del grupo	3. Valoración del docente a los alumnos
	4. Selección de mecanismos de evaluación			4. Relación de aprendizaje alumno-alumno	4. Retroalimentación de saberes
				5. Recursos didácticos	
				6. Recursos espaciales	
				7. Manejo del tiempo	
				8. Indicaciones 12. Actividades no dirigidas	
				9. Explicaciones	
				10. Preguntas	
				11. Actividades dirigidas	
				11. Actividades no dirigidas	

CAPITULO V

Un modelo de gestión para fortalecer los aprendizajes significativos en Preescolar

5.1 DEFINICIÓN DE GESTIÓN

Mintzberg (1984) y Stoner (1996), asumen el término gestión como la organización y disposición de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. “Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización, es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado”

Los autores clasifican el término gestión en el campo educativo en tres categorías de acuerdo con el ámbito de su quehacer y con los niveles de concreción en el sistema: institucional, escolar y pedagógica.

1. La gestión Institucional se refiere a la estructura de la organización; comprende acciones de orden administrativo, gerencial, de política personal, económico- presupuestales, de planificación y de orientación. Ayuda a la buena conducción de los proyectos (P.58)
2. Se entiende por gestión escolar (SEP., 2001)...
El ámbito de una cultura organizacional, conformada por directivos, el equipo docente, las normas, las instancias de decisión, y los actores y factores que están relacionados con la forma peculiar de hacer las cosas en la escuela, el entendimiento como colectivo, la manera como se logra estructurar el ambiente de aprendizaje y los nexos con la comunidad donde se ubica (P. 17)
3. Para Loera (2003) es el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos) con la tarea fundamental de generar las condiciones, los ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme los objetivos y propósitos d La gestión pedagógica está relacionada con las formas en que el docente, realiza los procesos de enseñanza, como asume el currículo y lo traduce en una planeación

didáctica, como lo evalúa, y además, la manera de interactuar con sus alumnos y con los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros.

Rodríguez (2009) menciona que para Batista la gestión pedagógica es el quehacer cotidiano de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. Entonces, la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje (p.62)²⁶

Este proyecto de intervención retoma principalmente una gestión escolar en donde primeramente se acordó con el directivo las actividades de aprendizaje que se retomarían en el grupo y se planeó de manera conjunta la forma de trabajo con las compañeras de grado.

Las actividades que se implementaron en los grupos de segundo grado fueron acordadas entre las tres docentes y el directivo... se brindaron propuestas las cuales se enriquecieron con las aportaciones y sugerencias de cada una de ellas tratando de trabajar algo referente al PEP 2011.

La gestión pedagógica está ligada a la calidad de la enseñanza y su responsabilidad reside principalmente en los docentes frente al grupo, para Zubiría (2006) el concepto que cada maestro tiene sobre la enseñanza es el que determina sus formas o estilos para enseñar, así como las alternativas que ofrece

²⁶ SEP. Modelo 1. Alianza por la calidad de la educación. Programa escuelas de calidad. El modelo de Gestión Educativa Estratégica. 2010, México.

al alumno para aprender. Para Harris (2002) y Hopkins (2000), el éxito escolar reside en lo que sucede en el aula²⁷.

Por supuesto que la gestión pedagógica también se retoma durante el proyecto; cada una de las docentes involucradas puso en práctica su forma de enseñanza, sus estrategias incluso sus adecuaciones de acuerdo a las necesidades y características de su grupo.

²⁷ Modelo de Gestión Educativa Estratégica. Alianza por la Calidad de la Educación. SEP

5.2 MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA ESTRATÉGICA

Mata (2004) cita a Johnson-Laird, quien comenta que nuestro conocimiento del mundo depende de nuestra habilidad para construir modelos, es decir, representaciones mentales acerca del mismo, por ellos los modelos nos llevan a comprender sistemas físicos y sociales con los que interactuamos, y de esta manera anticipar y predecir sus comportamientos; es importante señalar que un modelo no representa todos los modelos de la realidad, el sujeto solo incorpora los aspectos de los sistemas que son objeto de interés. (p.81)

Un modelo educativo es, entonces, una representación de carácter conceptual de la compleja realidad educativa; surge a partir de aproximaciones sucesivas a las interacciones y a las practicas que ocurren en ésta; permite comprender una parte de la realidad, por lo tanto requiere de un esfuerzo de clasificación, cualificación y recuperación de elementos comunes en un grupo altamente representativo, que pueda ser trasladado para su aplicación en escenarios similares dada su naturaleza genérica. (p. 81)²⁸

Con este panorama, el Modelo de Gestión Educativa Estratégica centra su atención en la concurrencia de los actores en los distintos ámbitos, para la discusión inteligente de las políticas institucionales y de las maneras de intervención, en función de propósitos educativos amplios, como la renovación curricular, la profesionalización docente, la definición del perfil de egreso, el aseguramiento de resultados, el abatimiento del rezago, entre otros factores asociados a la calidad. Es por ello que la gestión educativa estratégica cobra un fuerte sentido en razón de que los docentes la asuman como un modo regular de pensar y hacer, para plantear acciones siempre en función de retos y perspectivas de largo alcance.

²⁸ Modelo de Gestión Educativa Estratégica. Alianza por la Calidad de la Educación. SEP

Considero que al tener un modelo de gestión nos permite identificar aquellos aspectos que debemos trabajar priorizando las necesidades de cada plantel. Analizar en colegiado aquello de se debe trabajar y planear cómo trabajarlo es algo que impactaría realmente en la mejora de la organización y de los aprendizajes.

La gestión escolar identifica 4 dimensiones (Aguerrondo, 1997)

- Político educativa

Establece responsabilidades que le corresponden a cada sujeto (administrativa, financiera...) Comprende la organización administrativa, que puede ser artesanal o burocrática y aquello que en términos políticos señalan los organismos internacionales.

- Académica

Concreta las acciones comunicativas particulares que se dan en el salón de clases, pero se extienden dentro y fuera de la escuela. La acción docente, la función que desempeñan los contenidos educativos que se transmiten y los efectos que se registran sobre los alumnos se convierten en los ejes concertadores de las acciones de carácter específicamente técnico y pedagógico.

- Administrativa

Son respaldos adicionales fuera del salón de clases; la cuestión administrativa la cual se encarga de la funcionalidad de la escuela y por otro lado la cuestión de recursos presupuestales la cual permite operar solventando las problemáticas, materiales.

- Social comunitaria

Incorpora la intervención y el apoyo de los padres de familia. Se atiende la necesidad de que la educación se identifique con su comunidad.

Una organización escolar opera de manera holística, las cuatro dimensiones tienen un papel fundamental sin embargo en este trabajo se retoma principalmente la dimensión Académica intentando dar seguimiento a las prácticas profesionales de los docentes en relación al desempeño de sus alumnos.

El objetivo de brindar una educación de calidad es responder a necesidades sociales, al brindar lo que subjetivamente creemos requieren nuestros alumnos sin un análisis previo de la situación real, difícilmente estaremos brindando una educación de calidad total debido a que la subjetividad no brinda datos concretos de lo que necesitan nuestros alumnos.

Se requiere una planeación de estrategias para asegurar que se logren los propósitos de la educación básica identificar aquellos aspectos que se están trabajando sistemáticamente e ir identificando aquellos que aún no se retoman para realizar un plan de trabajo que nos permita avanzar y observar dichos avances en el trabajo colegiado y en aula.

5.3 APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Hemos retomado que el desempeño docente se reflejara sin duda alguna en los aprendizajes de nuestros alumnos, una buena enseñanza debe ser constructivista, promover el cambio conceptual y facilitar el aprendizaje significativo, esto dependerá en gran medida de las formas de enseñanza de cada docente y de la percepción actual que tenga acerca de la educación.

Aprendizaje significativo según Ausubel es el proceso a través del cual una nueva información (un nuevo conocimiento) se relaciona de manera no arbitraria y sustantiva (no-literal) con la estructura cognitiva de la persona que aprende. En el curso del aprendizaje significativo, el significado lógico del material de aprendizaje se transforma en significado psicológico para el sujeto. Para Ausubel (1963, p. 58), el aprendizaje significativo es el mecanismo humano, por excelencia, para adquirir y almacenar la inmensa cantidad de ideas e informaciones representadas en cualquier campo de conocimiento.

APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO: UN CONCEPTO SUBYACENTE. Marco Antonio Moreira. Instituto de Física, UFRGS Caixa postal 15051, Campus 91501-970 Porto Alegre, RS, Brasil PP 2

Ausubel, como otros teóricos cognoscitivistas, postula que el aprendizaje implica una reestructuración activa de las percepciones, ideas, conceptos y esquemas que el aprendiz posee en su estructura cognitiva. Podríamos clasificar su postura como constructivista (el aprendizaje no es una simple asimilación pasiva de información literal, el sujeto la transforma y estructura) e internacionista (los materiales de estudio y la información exterior se interrelacionan e interactúan con los esquemas de conocimientos previo y las características personales del aprendiz) (Días Barriga, 1989)²⁹.

Nosotros como docentes somos actores importantes en lograr que su aprendizaje sea o no significativo; es decir, nuestras formas de enseñanza pueden hacer que

²⁹ Estrategias docentes para un aprendizaje significativo Una interpretación constructivista 2ª edición Frida Díaz Barriga Arceo Gerardo Hernández Rojas editores Mc Graw Hill CAPÍTULO 2 Constructivismo y Aprendizaje significativo

el niño aprenda solo por repetición y que su experiencia en la escuela sea poco vivencial y por ende significativa; o por el contrario, realizamos una labor con pasión a lo que hacemos en donde planeamos y ejecutamos estrategias de enseñanza pensadas en hacer que los niños aprendan de manera lúdica para poder fomentar que el niño vaya construyendo su propio aprendizaje.

CAPITULO VI.
METODOLOGÍA DEL PROYECTO
DE INTERVENCIÓN

6.1 METODOLOGÍA DEL PROYECTO

En este apartado describiré la manera más propicia para darle practicidad a mi trabajo utilizando la metodología *cualitativa*, la cual Van Maanen, J. 1983 tiene un acercamiento a la verdad en situaciones reales permitiendo llevar a la práctica una investigación con rigor y profundidad, esta metodología la utilizare durante el diagnostico de mi estudio ya que pretendo me brinde datos importantes para dar respuesta al trabajo de intervención que estoy realizando; además por sus características es el más idóneo. (Gary King, Sidney Verba, Robert O. Keohane: 2000.14) explica que esta metodología se sirve de entrevistas y análisis detallados sacando a la luz gran cantidad de información debido a sus características interpretativas, descriptivas y de valoración.

Sandín (2003:123) “La investigación cualitativa es una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimiento.

El autor menciona la importancia del investigador para interpretar y comprender los datos que se estudian.

En el ámbito de investigación cualitativa, Según (Eisner, 1998) específicamente supone algunos rasgos en común. Mencionare a mí parecer los más adecuados de acuerdo a mi trabajo:

- Son estudios centrados en contextos específicos. Se pueden estudiar las situaciones normales del aula, de la escuela, de un cierto grado; en un momento y espacios determinados.
- Los investigadores participan en la investigación; filtran la realidad de acuerdo a su propio criterio, le dan sentido y la interpretan. Una desventaja podría ser que la opinión del investigador podría obtener como resultados subjetivos. Para evitar este conflicto se sugiere utilizar la “triangulación”

para la recogida y análisis de información. Combinación de personas, instrumentos, documentos...etc.

- El investigador no se limita a describir que pasa sino indaga por que pasa analizando aquello que está captando.
- Obtiene la información a través de una observación participante y entrevistas en profundidad.
- Atención a lo concreto. Toma un caso para su comprensión en profundidad.

Rodríguez Gil Y García (1996:41) mencionan métodos utilizados a la *comprensión* que se utilizan en la investigación cualitativa sin embargo no descarto ejecutar también algunos datos estadísticos los cuales serán producto de los cuestionarios o entrevistas que realicé dentro del plantel; aunque la mayor parte del documento estará basado en la descripción y análisis de la información, pretendo cuantificar los datos utilizando también la metodología de triangulación de métodos y técnicas *“la cual consiste en el uso de múltiples métodos y técnicas para estudiar un problema determinado (como por ejemplo, hace un estudio panorámico con una encuesta, y después utilizar la observación participativa o la técnica de entrevista”*

Planeo orientar mi trabajo hacia una *investigación- acción* Lewin (1946) definió a la investigación-acción como “una forma de cuestionamiento auto reflexivo llevada a cabo por los propios participantes en determinadas ocasiones con la finalidad de mejorar la racionalidad y la justicia de situaciones, de la propia práctica social educativa, con el objetivo también de mejorar el conocimiento de dicha práctica y sobre las situaciones en las que la acción se lleva a cabo. Es decir; indagar, observar, reflexionar y al mismo tiempo intervenir en el proceso para poder tener un contacto directo con aquello que voy a explorar y así poder intervenir de manera directa con el objeto de estudio.

John Elliot (1993)¹ define la investigación- acción como un estudio de una situación social con el fin de mejorar la calidad de la acción dentro de la misma. En lo personal estas acciones son con el propósito de mejorar problemas educativos

proponiendo acciones concretas para resolverlos y conocer el contexto real del cual proviene la problemática así podremos afrontarlos de manera objetiva y con propuestas de trabajo de reales que realmente impacten en el aula.

Kammis y Mc Taggart (1988) han descrito las características de la investigación-acción; señalan lo siguiente:

- Es participativa. Las personas participan con la intención de mejorar sus propias prácticas.
- La investigación sigue una espiral introspectiva: una espiral de ciclos de planificación, acción, observación y reflexión.
- Somete a práctica las ideas y las suposiciones
- Implica registrar, recopilar, analizar nuestros propios juicios, reacciones e impresiones en torno a lo que ocurre.
- Es un proceso político porque implica cambios que afectan a las personas.
- Realiza análisis críticos de las situaciones.
- Procede progresivamente a cambios más amplios.

Esta metodología es la más funcional en mi proceso de investigación; considero que de acuerdo a mi puesto laboral dentro de la Institución Educativa podría hacer una indagación profunda y reflexionar sobre la situación que observo dentro de mi contexto profesional e ir profundizando en sus características, identificar barreras y dificultades, hacer supuestos en función a mis observaciones y mi estado del arte e intervenir con la utilización de técnicas como la encuesta y propuestas de trabajo dentro del aula.

Cabe mencionar que al ser docente frente a grupo me permite identificar con mayor facilidad las necesidades que tenemos y las propuestas que podría hacer; por ello la investigación-acción me brinda la oportunidad de ir investigando y poniendo en práctica aquellas cosas que se pueden trabajar dentro de mi contexto inmediato con miras de mejora.

6.2 INSTRUMENTO

Bizquerra Alcina 2014 menciona que el cuestionario y la entrevista usualmente se usan como sinónimos no obstante implican diferente interacción entre entrevistador y entrevistado.

Un cuestionario es un instrumento de recopilación de información compuesto de un conjunto limitado de preguntas mediante el cual el sujeto proporciona información sobre sí mismo y sobre su entorno.

La entrevista es un procedimiento mediante el cual un entrevistador realiza un conjunto de preguntas a un sujeto. Las preguntas pueden estar totalmente definidas de forma previa (entrevista estructurada) o bien estar indefinidas en menor o mayor grado (entrevista semi estructurada).

Para la elaboración de este trabajo realizare un cuestionario en función a mis objetivos, tomare en cuenta las variables del objeto de estudio para la realización de ítems. El cuestionario me permitirá un primer acercamiento al diagnóstico; acompañado de una observación y participación directa dentro del aula.

Aravena, 2006 sugiere aplicar la encuesta en diferentes tiempos para poder comparar los sujetos y fenómenos sociales *“para ello es necesario que se utilicen las mismas preguntas en todas las encuestas, y se administren, de similar manera las preguntas que deben estar redactadas y ordenadas en el cuestionario de manera equiparable”*. Cabe mencionar que esta encuesta estará conformada por incisos (preguntas cerradas) en donde analizare las respuestas a través de instrumentos de estadística.

En este caso el foco de la investigación es la evaluación docente en la cual propondré el plan de acción para lograr el cambio o mejora de la práctica o propósitos establecidos. “Hacer algo para mejorar una práctica” es un rasgo de la investigación-acción que no se da en otras investigaciones. La intención es lograr una mejora en congruencia con los valores educativos explicitados en la acción y

de acuerdo al plan de estudios 2011 que orienta el objetivo de la educación preescolar.

6.3 ANÁLISIS DEL DIAGNOSTICO

El cuestionario que respondieron las docentes proporcionó información donde expresaron insatisfacción en el seguimiento de su evaluación, la mayoría proponen un acompañamiento por parte de las autoridades de manera más cercana donde las observen de manera participativa apoyándolas de manera cercana en el trabajo con niños.

Las docentes también mencionan que trabajar en grupos numerosos dificulta el seguimiento personalizado de sus alumnos siendo casi imposible asegurar aprendizajes para todos. Así mismo dificultando la atención a niños con barreras para el aprendizaje y simultáneamente atender al resto de su grupo; ahí la importancia y la solicitud a las autoridades por el apoyo y acompañamiento directo en el aula.

En el cuestionario las docentes evaluaron el nivel que tienen en cada una de las competencias que propone Perrenoud; muy pocas utilizan las nuevas tecnologías aun teniendo al alcance las herramientas para su implementación.

Considero que las respuestas de la mayoría de las docentes proponen una evaluación justa en donde se valore el trabajo que realizan. Para ellas es complejo trabajar con un grupo numeroso en donde existen niños con mayor dificultad para acceder a los aprendizajes demandando otro tipo de atención. Esta situación es una realidad en donde las autoridades poco apoyan a las docentes con sugerencias que puedan apoyarlas a superar las problemáticas que se presentan en el aula.

Evaluar a las docentes, a mi parecer, implica conocer el trabajo que la docente ha implementado desde inicio del ciclo escolar, las adecuaciones que ha hecho de acuerdo a las características de sus niños y las estrategias que utiliza para garantizar aprendizajes en su grupo.

Las docentes del Jardín de Niños comentan la complejidad de su labor sin embargo, reconocen que requieren un acompañamiento que ayude a mejorar su labor. Para lograr una evaluación docente equitativa será necesario observar e identificar las condiciones de cada grupo y la gestión interna que realizan las docentes para innovar su práctica y mejorarla con el objetivo de favorecer los aprendizajes efectivos.

El cuestionario fue aplicado a 8 docentes frente a grupo. A continuación presento un cuadro de dimensiones y problemáticas según los datos del cuestionario...

Dimensión	Problemática	Docentes
Grupos numerosos	Dificultad para atender a la diversidad en un grupo de más de 30 niños por aula. Poca es la oportunidad de ir a un ritmo que atienda las necesidades de cada alumno y a la vez atender los campos formativos en sus diferentes aspectos.	5 de 8 docentes mencionan la complejidad de trabajar en grupos numerosos.
Manejo de las TIC'S	Las docentes saben que la Institución cuenta con el recurso tecnológico sin embargo aceptan la poca o nula utilización que tienen de ella.	7 de 8 no utiliza las TIC'S como recurso para acceder al aprendizaje.
Atención a alumnos con barreras en el aprendizaje o niños vulnerables.	En todas las aulas existen niños que requieren una atención personalizada; ya	8 de 8 docentes expresan que tienen algún niño con esta

	sea por problemas neurológicos, de lenguaje o por el ambiente familiar y poco favorable en el que se encuentran.	problemática, lo cual dificulta la atención personalizada a todos sus niños.
Solicitud de acompañamiento por parte de las autoridades.	Para abatir estas problemáticas las docentes solicitan una evaluación que tome en cuenta lo que ellas trabajan día con día, las dificultades a las que se enfrentan y la forma de solucionarlos. Proponen que haya un acompañamiento cercano y propuestas de trabajo que atiendan y garanticen los aprendizajes de todo el grupo	7 de 8 docentes mencionan la necesidad de un acompañamiento cercano a su realidad.

Estos datos se encuentran en el apartado de anexos gráfica 1

6.4 DISEÑO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

La propuesta de intervención la trabajaré dentro de mi grupo; gestionare sugerencias de trabajo para las problemáticas que presentan las docentes y que pretenden brindar una visión que podría resolver algunos conflictos a los que nos enfrentamos diariamente.

Se pretende que las sugerencias de trabajo sirvan para disminuir o abatir las problemáticas que se presentan en su aula y de esta forma apoyarlas en un escenario real que demanda ser atendido en los aspectos que ellas mencionan en el diagnostico; grupos numerosos, atención a alumnos con barreras, utilización de las TIC'S y acompañamiento por parte de autoridades.

La propuesta de trabajo se realizará por etapas las cuales presento a continuación.

1. Gestión Escolar.

Primeramente será necesario dar a conocer al directivo de la Institución el plan de Intervención que pretendo realizar con los grupos; esto con la finalidad de darlo a conocer, aprobarlo e incluso enriquecerlo con algunas ideas. Es importante que el directivo conozca el trabajo pues se requiere la autorización para que los padres de familia puedan ingresar al plantel en ciertos horarios de la jornada.

De igual manera es importante comentar con las docentes de grado el propósito de un trabajo compartido; que lo conozcan y estén de acuerdo en trabajar algunos aprendizajes esperados entre las 3 docentes de 2do grado, la intención es apoyarnos y brindar estrategias de trabajo que puedan ser de utilidad de acuerdo a las características y necesidades de nuestros grupos disminuyendo las problemáticas que se presentan en el Jardín de Niños.

2. Acompañamiento pedagógico a docentes de Preescolar

Se propondrán situaciones didácticas para captar la atención del grupo incentivando su aprendizaje con la intención de garantizar que todos los niños sean atendidos de la forma que ellos necesitan y demandan. Propondré situaciones didácticas o bibliografía para apoyar a las docentes de manera directa.

Cabe mencionar que estas problemáticas son reales y que las docentes tienen que trabajar con ellas en un contexto de trabajo cotidiano por ello las actividades que se proponen en este trabajo pueden ser retomadas de acuerdo a las necesidades e intereses del profesorado de cualquier Institución a Nivel Preescolar.

3. Valoración y retroalimentación

Usualmente el proceso de investigación e intervención no termina ya que tiene un proceso cíclico en donde el propósito es ir aprendiendo; identificar barreras, proponer planes de mejoras y por supuesto enfrentar dificultades de manera activa para enfrentar dichas dificultades. Espero que al concluir; (no del todo porque una solución de índole educativa no se concluye de manera repentina) pueda seguir trabajando en aquellas situaciones donde observe deficiencias y así poder trazar nuevos retos profesionales ya que cada vez que se completa un ciclo de investigación acción se dispone de registros de control y evaluación del ciclo.

Estos registros me permitirán evidenciar y mostrar las mejoras que han tenido lugar.

6.5 ESTRATEGIAS PARA FAVORECER APRENDIZAJES EFECTIVOS

Las estrategias se dividirán en 3 campos... El primero será un trabajo entre pares pensando en que los niños pueden ser de apoyo para trabajar de una manera organizada, la importancia de un líder por equipo será la clave de un trabajo exitoso. La docente monitorea el trabajo de todos mientras apoya a los niños que más lo requieren.

El segundo será gestionado con apoyo de los padres de familia y el tercero entre compañeras de grado.

🕒 **Equipos de trabajo en pares con trabajo diferenciado y monitoreado.**

Estas estrategias estarán dirigidas hacia los niños del grupo de 2-B los cuales tienen 4 años de edad. Se intenta favorecer el liderazgo, la responsabilidad y trabajo en equipo. Se pretende también que los niños sean más sociables y aprendan a trabajar de manera armónica respetando las reglas y acuerdos de cada actividad.

Situación didáctica No 1: *Formando líderes a través del juego de figuras*

Campo formativo: Pensamiento Matemático

Competencias: Construye objetos y figuras geométricas tomando en cuenta sus características.

Aprendizajes esperados:

- 🔍 Observa, nombra, compara objetos y figuras geométricas; describe sus atributos con su propio lenguaje y adopta paulatinamente un lenguaje convencional (caras planas y curvas, lados rectos y curvos, lados cortos y largos); nombra las figuras.

Organización: dos veces por semana. Organizare al grupo en 3 o 4 equipos dependiendo la asistencia del día

Materiales:

- Geoplanos
- Ligas
- Listones o agujetas
- Palitos de madera
- Tarjetas de figuras geométricas.

Desarrollo:

- Se intenta favorecer específicamente el campo de Pensamiento Matemático en su aspecto de forma.
- Sacare una tarjeta con una figura geométrica: por ejemplo rectángulo. Colocare las tarjetas en el centro de las mesas para que puedan explorarla y contar de cerca los lados que tiene la figura.
- Con las ligas se van a construir los lados de las figuras.
- Habrá un jefe por equipo el cual será el encargado de repartir las ligas que sus compañeros le soliciten. Es importante recordarles a todos respetar turnos al solicitar las ligas. Para el rectángulo por ejemplo, tendrán que solicitarle al jefe *dos ligas largas y dos cortas*, el jefe tendrá que observar y confirmar si la solicitud de sus compañeros es la correcta.
- El número y tamaño de ligas dependerá de la figura geométrica.
- Después tendrán que reproducirla en su geoplano (base cuadrada de plástico; anteriormente se usaba de madera de la cual sobresalían clavos).
- El jefe de equipo tendrá que apoyar a sus compañeros con cuestionamientos de apoyo ¿Estás seguro que son 3 ligas? ¿estás seguro que son del mismo tamaño? Mientras tanto la docente monitorea simultáneamente los equipos y apoya a los niños que más lo requieren.

La misma actividad se realiza con los palos de madera y los listones. El jefe de equipo se ira rolando con la intención de que todos tengan la oportunidad de ser el líder y poder tener la responsabilidad que implica tener esta función.

Situación didáctica No 2: *El trabajo en equipo para la venta de desayunos escolares*

Campo formativo: Pensamiento Matemático

Competencias: Utiliza los números en situaciones variadas que implican poner en práctica los principios del conteo.

Aprendizajes esperados:

- ▣ • Utiliza estrategias de conteo, como la organización en fila, el señalamiento de cada elemento, desplazamiento de los ya contados, añadir objetos o repartir uno a uno los elementos por contar, y sobreconteo (a partir de un número dado en una colección, continúa contando: 4, 5, 6).
- ▣ Usa y nombra los números que sabe, en orden ascendente, empezando por el uno y a partir de números diferentes al uno, ampliando el rango de conteo

Organización: diariamente

Materiales:

- Fichas
- Desayunos escolares

Desarrollo:

Se favorecerá el aspecto de conteo favoreciendo el campo de pensamiento Matemático.

- Nuevamente habrá un jefe en cada uno de los equipos, realizar la actividad diariamente permitirá a todos los niños ser partícipes directos de la estrategia.
- Un niño repartirá fichas al resto de los compañeros. Los jefes de equipo recogerán las fichas de los niños de su mesa; ellos tendrán que buscar una

estrategia funcional para saber cuántas fichas tienen y por ende cuantos desayunos necesitan para su equipo.

- Habrá un vendedor al cual los jefes le solicitaran los desayunos dependiendo su número de fichas (tengo 8 fichas...me das 8 leches por favor)
- La docente tendrá que monitorear este trabajo; observare si el equipo apoya sus compañeros a encontrar la estrategia más propicia para realizar su conteo (acomodar en fila las fichas, desplazarlas o contarlas por percepción)
- Tendrán que ser cuidadosos en su conteo para que nadie se quede sin desayuno.
- En caso de contar incorrectamente le pediré al equipo apoyar a su compañero.

Gestión y trabajo con madres y padres de familia

La segunda forma de trabajo será apoyada por los padres de familia; como bien sabemos ellos son parte fundamental para darle seguimiento al trabajo escolar. El propósito de involucrarlos en las actividades escolares es tener un acompañamiento pedagógico en donde ellos apoyen a monitorear los equipos de trabajo, hacerlos parte de una responsabilidad compartida y dar a conocer el trabajo que se realiza a Nivel preescolar. Se espera que al trabajar en equipos monitoreados por los padres el aprendizaje sea más efectivo pues todos podrán participar y ser apoyados de manera simultánea.

Situación didáctica No 1: *El árbol de los pájaros (reto matemático enviado por la SEP)*

Campo formativo: Pensamiento Matemático

Competencias: Utiliza los números en situaciones variadas que implican poner en práctica los principios del conteo.

Aprendizajes esperados:

- ▣ Identifica por percepción, la cantidad de elementos en colecciones pequeñas y en colecciones mayores mediante el conteo.
- ▣ Utiliza estrategias de conteo, como la organización en fila, el señalamiento de cada elemento, desplazamiento de los ya contados, añadir objetos o repartir uno a uno los elementos por contar, y sobreconteo (a partir de un número dado en una colección, continúa contando: 4, 5, 6).
- ▣ Usa y nombra los números que sabe, en orden ascendente, empezando por el uno y a partir de números diferentes al uno, ampliando el rango de conteo.

Organización: Trabajaré con los padres el campo de Pensamiento Matemático una vez por semana, citando a 3 madres o padres por sesión.

Materiales:

- 13 tableros con la imagen de un árbol, uno para dos jugadores. El árbol está provisto de nidos que poseen representaciones de los puntos de un dado.
- Fichas. Cada una reproduce los puntos de un dado y en otra de las caras estará representada por la misma cantidad de pájaros. Por ejemplo la ficha que contiene 4 puntos, en su reverso tiene 4 pájaros organizados de la misma forma que los puntos.
- Un dado por equipo

Desarrollo:

- Asignaré a un padre por equipo. Serán los encargados de monitorear el trabajo de los niños; los apoyaran en el conteo y en la asignación de las tarjetas con los nidos, es importante que los apoyen con cuestionamientos ¿estás seguro que es el nido que le corresponde al número 6? ¡cuéntalos!
- Por pares recibirán un tablero con sus respectivas tarjetas (nidos) y 12 fichas (6 para cada niño)
- Uno de los niños lanzara el dado y dependiendo el número que le toque será la ficha que tendrá que buscar en la tarjeta y colocarla en el nido.
- Todo el equipo tendrá que esperar un turno para poder lanzar el dado.
- Ganaran los niños que coloquen todas las tarjetas en sus nidos.
- En este trabajo es importante el trabajo de los padres pues podremos atender a cada uno de los niños e identificar y apoyar a los que muestran más dificultad.



Situación didáctica No 2: *La matrogimnasia*³⁰ como medio de acercamiento entre padre/madre e hijo.

La matrogimnasia son ejercicios físicos que se realizan entre madre. Padre e hijo con la intención de estrechar sus lazos afectivos y al mismo tiempo incentivar la motricidad del educando (elaboración propia)

Campo formativo: Desarrollo Personal y Social

Competencia: Reconoce sus cualidades y capacidades, y desarrolla su sensibilidad hacia las cualidades y necesidades de otros.

³⁰ ejercicios físicos que se realizan entre madre. Padre e hijo con la intención de estrechar sus lazos afectivos y al mismo tiempo incentivar la motricidad del educando.

Aprendizajes esperados:

- ▣ Muestra interés, emoción y motivación ante situaciones retadoras y accesibles a sus posibilidades.
- ▣ Realiza un esfuerzo mayor para lograr lo que se propone, atiende sugerencias y muestra perseverancia en las acciones que lo requieren.

Citaremos a los padres de familia solicitándoles ropa cómoda para trabajar con sus pequeños. El propósito principal de esta actividad es involucrar de manera directa a los padres de niños con TDA (Trastorno con déficit de atención) o barreras para el aprendizaje para apoyar a la docente de forma directa con sus pequeños; cabe mencionar que los padres del resto de los niños pueden apoyar de la misma manera y así mismo conocer el trabajo que se realiza en el Jardín de Niños.

Organización: Trabajaré en conjunto con la especialista de Educación Física y los padres de familia fomentando el campo de Desarrollo Físico y Salud. Se llevara a cabo una sesión durante un mes.

Materiales:

- Aros
- Pelotas
- Paliacates
- Grabadora

Desarrollo:

- La especialista los pondrá a trabajar con su hijo (a); los niños que se encuentren solos podrán ser elegidos por la mamá/papá de algún compañero o en pares con otros niños evitando que trabajen en solitario.
- Para amenizar la actividad se podrá música y se pedirá que se desplacen mamá- hijo de diferentes formas (ellos propondrán)

- Se les proporcionara un paliacate por pareja. El niño se lo colocara a modo de *colita* y correrá... el padre tratara de quitárselo y viceversa. Es importante comentarles el área de trabajo.
- Posteriormente trabajaran con un aro. La especialista pondrá música y caminarán por el área establecida, cuando la música se detenga la docente dira en voz alta alguna parte del cuerpo y todos tendrán que colocar dicha parte del cuerpo dentro del aro.
- La parte final seguirá siendo importante para la interacción con sus hijos. El niño (a) se sentara en el piso con mamá, le hará masaje y luego haremos cambio de rol en donde los padres serán los encargados de hacerle masaje a su hijo. Se les pedirá que abracen a sus pequeños y que les digan qué les pareció la clase y cómo se sintieron.

🌐 Situaciones didácticas y pedagógicas entre docentes.

La tercera y última forma de trabajo serán las situaciones didácticas y pedagógicas con los docentes. El propósito de trabajar con las compañeras de grado es fomentar el trabajo en equipo, la responsabilidad y el compromiso así como un acompañamiento entre docentes y directivo pues se pretende que conozca las actividades que estamos implementando. Proponer actividades y enriquecerlas con las sugerencias del profesorado dará un sentido mayor a la organización y al fortalecimiento de los aprendizajes.

Situación didáctica: Cuentitos para disfrutar

Campo formativo: Lenguaje y Comunicación

Competencia:

- ✎ Escucha y cuenta relatos literarios que forman parte de la tradición oral.

Aprendizajes esperados:

- ✎ Escucha la narración de anécdotas, cuentos, relatos, leyendas y fábulas; expresa qué sucesos o pasajes le provocan reacciones como gusto, sorpresa, miedo o tristeza

Organización: se llevará a cabo con las docentes de grado. Cada docente implementara una estrategia para la lectura de su cuento.

1 vez por semana; cada docente por semana.

Materiales:

Cuentos de la Biblioteca Escolar...

- La selva loca; Tracey y Andrew Rogers. Clasificación *al sol solito*
- Petit el Monstruo. Isol, Clasificación *pasos de Luna*. Editorial calibroscoPIO
- Los siete cabritillos y el lobo. Editorial Everest. 7ma Edición. Ilustrado por Xavier Vilagut. 2001

Desarrollo:

- Las docentes tendrán que planear una estrategia para su lectura de cuento; estas estrategias se planearan en conjunto para retroalimentar y brindar sugerencias pensando en la innovación de cada una de las historias.
- En la historia de *la selva loca* se tendrá que recuperar aspectos de descripción, en *Petit el monstruo* se van a retomar los sentimientos y en *los siete cabritillos y el lobo* se tendrá que recuperar la historia enlazando un principio, un desarrollo y un final.
- La narración de los libros se hará en los niños de los 3 grupos, la docente encargada narrara mientras las otras dos monitorean a los pequeños.
- Cada docente realizara una guía de preguntas la cual compartirá con las docentes de grado, esta guía de preguntas se llevara por grupo terminando la narración de cuentos.

CUENTO NARRADO POR LA DOCENTE DE 2do.- A “LA SELVA LOCA”

Organización: traspatio

Materiales:

- títeres de animales
- escenografía con animales de la selva

DESARROLLO:

- La docente utilizara títeres para narrar la historia. Se colocara detrás de un muro para poder cubrirse y así los niños puedan observar solamente a los personajes del cuento.
- Una vez terminada la narración los grupos se incorporan en su salón de clases para continuar con el guion de preguntas

Guion de preguntas:

- ¿Qué personajes se observaron en la obra?

- ¿Qué sucedió con los trajes de los animales?
 - Recuerdan ¿Qué traje uso el elefante cuando el mono se confundió?
 - ¿Qué paso con la serpiente? ¿cómo era el traje que le dio el mono?
 - Al final de la historia ¿Qué sucedió con todos los animales de la selva?
- La docente de grupo tendrá que ir ampliando sus ideas y apoyando con cuestionamientos como ¿están de acuerdo? ¿tú qué opinas? Para ir progresivamente haciendo debates argumentados en el grupo.

CUENTO NARRADO POR LA DOCENTE DE 2do.- B “PETIT EL MONSTRUO”

Organización: Traspatio

Materiales:

- Juguetes
- Un gorro
- Sillas
- Peluca
- Escenografía

DESARROLLO:

- Durante la lectura de mi libro utilizare un accesorio correspondiente la narración que hago en ese momento.
- Una madre de familia apoyara para representar a uno de los personajes.
- Leeré el cuento para los 3 grupos; mi tono de voz tiene que ser alto y las voces muy claras para diferenciar a los personajes
- Una vez terminada la lectura repartiré el guion de preguntas a las docentes para realizarlas con su grupo.
 - ✓ ¿Qué hacia Petit con las palomas?
 - ✓ ¿Cómo debemos tratar a los animales?
 - ✓ ¿Qué le hacia Petit a las niñas?

- ✓ ¿Cómo debemos de interactuar con ellas?
- ✓ ¿Cómo creen que se sentían las niñas al ser maltratadas por Petit?
- ✓ ¿alguno de ustedes se ha sentido así? ¿Qué te paso?
- ✓ ¿Cómo creen que se sentía la mamá de Petit cuando él no obedecía?

CUENTO NARRADO POR LA DOCENTE DE 2do.- C “LOS SIETE CABRITILLOS Y EL LOBO”

Organización: salón de clases.

Materiales:

- Escenografía
- Papel craft
- Títeres de los personajes

DESARROLLO:

- La docente encargada adaptara su aula colocando las mesas y sillas a las orillas del salón para poder acomodar a los niños en el centro sentados con las piernas cruzadas.
- Ella narrara el cuento mientras las otras docentes monitorean a los niños.
- Una vez terminada la narración la docente encargada entregara el guion de preguntas para poder aplicarlas cada una con su grupo.

Guion de preguntas:

- Recuerdan ¿Cómo empezó el cuento?
- ¿Qué paso después de que mamá cabritilla salió al mercado?
- ¿Qué sucedió primero... el lobo se tomó la miel o se puso harina en las patas?
- Recuerdan ¿Cómo termina la historia?

Las evidencias de estas propuestas de trabajo se encuentran en el apartado de Anexos.

De igual forma para poder observar el cronograma de actividades y su número de sesiones pueden ver la gráfica No. 2 en la parte de Anexos

6.6 CONCLUSIONES DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN

Grupo de 2.A

La docente identifico como problemática principal dentro de su grupo la falta de acompañamiento por parte de las autoridades pues atender a alumnos vulnerables es algo complejo que requiere un apoyo adicional dentro del grupo para que todos los niños sean atendidos de manera equitativa.

El apoyo adicional que también ella solicita es en cuanto a la revisión de sus actividades para guiarla y brindarle sugerencias de lo que podría implementar con sus niños.

En colegiado comentamos la importancia de realizar situaciones didácticas que apoyen a los niños a estructurar un lenguaje mejor estructurado y actividades en donde puedan ampliar su rango de conteo.

Durante la implementación de su cuento la docente se preocupó por tener recursos visuales llamativos para su grupo; efectivamente su escenografía llamo la atención de los pequeños sin embargo se comentó en grado que podríamos mejorar la estrategia de colocarse detrás del muro pues los niños comenzaron a inquietarse y perder la atención.

No obstante en relación a los cuestionamientos que la profesora hizo a su grupo con la intención de ampliar sus frases menciona que ya en aula recordaron a los personajes y la historia comenzando con un principio un desarrollo y un final; esto le ayudo e incentivo a sus pequeños a ir estructurando la historia y motivando a los niños más vulnerables a comentar los sucesos del cuento.

La docente comenta que al trabajar en grado sintió apoyo por parte de las compañeras sintiendo un acompañamiento por parte de ellas en donde podía comentar sus dificultades y hasta escuchar sugerencias para mejorarlas en la siguiente ocasión.

Grupo de 2.C

La docente comento que su principal dificultad era en relación a la atención personalizada y el seguimiento de aprendizajes de cada alumno sobre todo cuando tiene en el grupo dos niños con TDA (trastorno de déficit de atención) lo cual le dificulta atender al resto del grupo. Esto se vuelve más complejo al tener a otros veinticinco niños esperando ser atendidos por la docente de grupo de manera personalizada.

La profesora fue la encargada de realizar otra de las obras de teatro; ella eligió una estrategia diferente en donde realizo su propio teatro guiñol para tener un contacto más directo con los niños; su intención principal era observar a los niños y retomar con sus diferentes tonalidades de voz la atención de los grupos. El resto de las profesoras estaban al pendiente de los niños con TDA retomando la historia de manera directa y teniendo un contacto más cercano a ellos.

Efectivamente se logró uno de los propósitos que era ser escuchada, los niños se mostraron atentos pues los recursos visuales y auditivos eran de su interés. Sin duda su gestión pedagógica era acorde a las necesidades de los grupos... los tres grados lograron recordar la secuencia de la historia y los personajes principales.

El espacio dentro del aula favoreció el aspecto auditivo; todos los niños escuchaban bien, además de que el tono de voz era acorde al número de niños, al espacio y de acuerdo a los personajes que se observaban.

Cada docente en su aula trabajo para retomar el cuento y así ampliar sus frases y acomodar sus ideas. Los cuestionamientos que se hicieron fueron brindados por la profesora de 2.C los cuales eran acordes al propósito y al campo formativo que se intentaba favorecer.

En junta técnica comentamos esta experiencia la cual nos pareció acorde con lo que habíamos planeado; respecto a los niños con TDA los observamos controlados y atentos con la intervención directa de las compañeras, esta estrategia permitía al resto de los niños a escuchar toda la historia sin interrupciones.

Grupo de 2.B

Considero que al trabajar con los tres actores que intervienen en el proceso educativo (compañeras, padres y alumnos) logré cumplir mis expectativas incluso me brindo más aprendizajes de lo que esperaba al culminar esta etapa profesional.

Los padres participativos en las diversas actividades, escuchaban las indicaciones de la docente y trabajaban atentos apoyando a todos los niños del equipo.

Participó un padre de familia dispuesto a trabajar con los niños sin embargo, identifique su preocupación por que todos mencionaran la respuesta correcta, su ayuda rebasaba los límites pues el análisis en los pequeños era menor debido al apoyo excesivo de papá. Los padres de familia participan poco en las actividades escolares, sin embargo, al asistir a las actividades se observa que están preocupados porque sus hijos hagan las actividades y ejercicios sin cometer errores; las madres se observan más atentas al contexto y la forma en cómo la docente trabaja y apoya a los niños probablemente con la intención de continuar trabajando la estrategia en casa.

El trabajo en equipos dentro del aula donde los niños eran actores principales y constructores de su propio aprendizaje logro obtener de ellos las habilidades que me había propuesto durante la planeación de situaciones didácticas; no obstante no deja de sorprenderme la manera en que los niños más vulnerables querían participar y lo hacían sin inhibiciones aunque apoyados de la docente y sus propios compañeros. Se observaron siempre dispuestos a seguir indicaciones y recomendaciones, el aprendizaje significativo se reflejó en todos los alumnos, el compañerismo que se obtuvo, ayudó a que los aprendizajes fueran aún mayores pues la ayuda entre pares los incentivaba a trabajar permitiendo que los aprendizajes esperados se reflejaran en las propuestas de trabajo y a mí me

permitió monitorear y apoyar de manera más directa a los niños con mayores dificultades.

En cuestión al equipo de docentes el trabajo fue compartido; desde planear las actividades con el firme propósito de atender las necesidades del grado hasta la evaluación que hicimos en una Junta de Consejo Técnico.

Las docentes implementaron la narrativa de cuentos de manera diferente y cada una de acuerdo a su personalidad. Observe que una de ellas hizo una gran escenografía llena de color y llamativa para los pequeños sin embargo, al hablar tras una barda impidió que su expresión fuera la más eficaz pues los niños no escuchaban y su atención se dispersaba; mientras que las otras docentes utilizaron recursos más sencillos pero su tono de voz era cambiante dependiendo el personaje y de acuerdo al número de niños y al espacio lo que permitió que los niños estuviera atentos a la narración de cuentos y participativos al momento de responder el guion de preguntas.

La evaluación de las actividades la realizamos conforme a los propósitos que nos planteamos desde principio de la situación. Comentábamos la importancia de trabajar en conjunto para compartir experiencias e ideas pero también acerca de la complejidad de preparar materiales que fueran de interés para los niños. Con asesoría y sugerencias del directivo se acordó continuar trabajando por grado apoyándonos de los padres de familia para la realización de materiales y utilizar los recursos de las TIC'S en este caso el cañón para proyectar libros, cuentos e incluso imágenes o videos educativos para trabajar de una manera diferente e innovadora con los grupos.

El directivo tuvo conocimiento y acercamiento en todas las propuestas que se llevaron a cabo. En algunas ocasiones las observó de manera cercana y logro proponerlas en colegiado con la intención de que todas las docentes trabajáramos bajo la misma dinámica.

Trabajar con grupos numerosos sin duda son cuestiones inevitables; mas allá de lo que puede gestionar la Organización escolar sin embargo en grado acordamos trabajar con la intención de que todos tengan aprendizajes significativos; obviamente no al mismo nivel; más bien, cada uno a su ritmo. Comente sobre el trabajo en equipos que implemente dentro de mi grupo lo cual me permite apoyar a cada uno de manera personal y tener mayor acercamiento con los niños vulnerables en donde estaríamos atendiendo también la dimensión de atención a alumnos con barreras de aprendizajes y niños vulnerables.

Comencé este trabajo retomando la evaluación docente; investigué y analice cuestiones sobre esta temática hasta que al realizar el diagnóstico con las docentes del plantel; logre percatarme de que el problema no es la evaluación como tal sino la falta de apoyo y acompañamiento a las profesoras para poder llevar a cabo un trabajo que atienda las necesidades de todos los niños y sobre todo que la evaluación que les realicen sea acorde a las condiciones reales de trabajo.

A mis compañeras docentes no solo de la Institución Calmecac sino de los centros de Jardín de Niños nivel donde me encuentro laborando y donde implemente estas actividades les recomiendo trabajar primeramente en colegiado; escribir las necesidades principales de su centro de trabajo y priorizar aquellas que requieren trabajar de manera inmediata.

Posteriormente trabajar por grado; es importante retomar el perfil de egreso del Programa de Educación Preescolar e identificar las necesidades de los niños para atenderlas en conjunto con ideas y propuestas que permitan abatirlos.

Difícilmente el directivo observa las necesidades reales de los grupos y las situaciones a las que nos enfrentamos sin embargo al trabajar en conjunto con las compañeras podemos comentar dificultades y experiencias de logro; incluso compartir materiales, estrategias con los niños vulnerables y hasta conocimientos.

Importante es comentar con el directivo nuestras dificultades con la intención de ser apoyadas; que conozcan aquello que nos inquieta y nos complejiza nuestro quehacer docente esperando nos ayuden a encontrar en conjunto estrategias para solucionar nuestras dificultades y trabajarlas de manera sistemática.

Brindar a los niños pequeñas tareas también los ayuda a tener confianza en sí mismos, no obstante es importante primero conocer las capacidades de nuestros alumnos y confiar en ellos. Las herramientas que les brindemos desde pequeños serán la base para poder ser líderes en cualquier campo laboral y en su vida personal.

Las invito a cambiar paradigmas y proponernos nuevos retos; pareciera un trabajo complejo trabajar con los padres y las compañeras de trabajo. Sin duda implica un tiempo para planear y compartir sin embargo el resultado que esto nos puede brindar va más allá de un trabajo aislado en donde difícilmente podemos percatarnos de nuestras barreras y dificultades. Al trabajar en conjunto con estos actores educativos podremos observar un aprendizaje más significativo en nuestros alumnos.

Conclusiones generales

Este trabajo de investigación-acción me permitió cambiar algunos paradigmas con los cuales comencé este trabajo; uno de ellos y a mi parecer el más significativo fue pensar que los docentes carecíamos de un sistema de evaluación formal; por lo contrario, al trabajar en conjunto con el directivo puedo observar que de manera institucional ella realiza registros los cuales trabaja como gestión interna en donde lleva un seguimiento de cada una de las docentes; no obstante, cabe mencionar que la mayoría de las veces este seguimiento es escaso pues se observa a la docente por esporádicas ocasiones y por ende el apoyo queda inconcluso.

Considero que un seguimiento individual por parte de las autoridades es complejo sin embargo el directivo y la inspección bien podrían hacer esta labor en donde el conocimiento de sus docentes les permite tener una visión más amplia de su trabajo; observarlas de manera activa, apoyarlas a través de sugerencias, brindarles estrategias que les permitan sentirse apoyadas más que juzgadas aumentarían el trabajo de calidad que cada una realiza; incluso podrían identificar las dificultades en común entre dos o más docentes y trabajarlas en equipo.

Hablar de evaluación nos remite a una evaluación cualitativa en donde *pasamos o reprobamos*, en donde estamos más preocupados por aprender mecánicamente conceptos que en razonar algo más práctico y real. En la actualidad los docentes tenemos la necesidad de una evaluación cualitativa que su función principal sea identificar las dificultades a las que nos enfrentamos y que difícilmente vemos desde nuestra propia mirada; considero que una opinión externa en mucho puede apoyarnos; escuchar y tomar en cuenta esas opiniones que nos ayudaran a mejorar en pro de los aprendizajes de nuestros alumnos. Sin duda esa sería una evaluación que necesitamos urgentemente.

Con este trabajo puedo identificar que todas las docentes nos enfrentamos a diferentes problemáticas en el aula las cuales la mayoría identificamos de manera precisa *grupos saturados, equidad sin tener condiciones favorables que nos apoyen como especialistas o cursos; falta de actualización...*entre muchos factores más que probablemente existan en otras Instituciones. Lo importante aquí es que las docentes además de identificar lo complejo de su labor están solicitando apoyo sin encerrarse en su aula como si los problemas no fueran parte de su contexto; por el contrario, identificar aquello que dificulta la enseñanza-aprendizaje de sus alumnos y solicitar apoyo para abatirlo nos habla de ese compromiso que ellas están asumiendo así como la apertura a modificar o cambiar prácticas de enseñanza que en este momento no son favorables para las necesidades de ese grupo.

Trabajar en equipo con mis compañeras de grado fue una experiencia de aprendizaje; el tiempo para compartir es limitado sin embargo entre todas acomodamos nuestros horarios con la finalidad de planear, compartir, aplicar y comentar los resultados. Estos espacios son esenciales pues aunque el directivo no los brinde como tal es importante buscarlos y tener esa iniciativa de propuesta y ese compromiso de trabajo. Mis 5 años de experiencia frente a grupo me permitieron opinar y proponer algunos recursos para trabajar de acuerdo al propósito sin embargo al conjuntarlo con sus más de 15 años de experiencia de mis compañeras me pude percatar que logramos proponer y aplicar situaciones que ponían a prueba las habilidades de cada una de nosotras. Todas aportamos comentarios y sugerencias que logramos observar a través del trabajo en equipo.

Hablar de competencias docentes es hablar de un profesor con habilidades deseables sin embargo considero que en la realidad es casi imposible acceder a ellas de manera holística. Al trabajar con las docentes observo que todas tienen capacidades diferentes y las competencias desarrolladas en diferentes niveles; eso hace que cada una realice aportes de acuerdo a su personalidad y sus fortalezas. Claro que también tenemos debilidades las cuales las fuimos

trabajando con el apoyo del directivo pero sobre todo de las propias compañeras. Durante la actividad del *árbol de los pájaros* comentábamos que una de nosotras tenía facilidad para dibujar; la otra para utilizar las TIC'S y la otra para pintar con apoyo de los padres las láminas que pensábamos utilizar al igual que la realización del plan de trabajo. Así comenzamos con la planeación de la situación didáctica en donde fue importante la labor que todas realizamos y el compromiso que asumimos pues tener el material en tiempo y forma dependía de un trabajo en equipo bien estructurado para poder ejecutar el plan en tiempo y forma los 3 grupos de segundo.

En el caso de las obras de teatro todas pusimos a prueba el compañerismo; recomendábamos libros acorde con el propósito y poníamos materiales a disposición de las compañeras. Cada una la implemento de acuerdo a su creatividad; una de ellas la docente de 2-A utilizo recursos novedosos y de gran interés para los niños. Por su parte de docente de 2-C utilizo como recurso principal su tonalidad de voz y complementado con la escenografía los niños respondieron de acuerdo a lo esperado recibiendo su atención y participación. En mi caso al integrar a una madre de familia y caracterizarme con pequeños accesorios logre capturar la atención y el interés de los pequeños. Las tres docentes implementamos diferentes técnicas de acuerdo a nuestras posibilidades y fortalezas apoyando en todo momento con sugerencias a las compañeras con la finalidad de enriquecer el trabajo en común.

La apertura que se mostró de las docentes para escuchar y aplicar las recomendaciones del directivo de y las compañeras muestra el compromiso que todas tenemos por mejorar y transformar la forma de enseñanza individual que hasta ese momento aplicábamos cada una en su aula y con su grupo.

El trabajo con padres fue pensado en las posibilidades que tenían de asistir al plantel sin interferir tanto en su horario laboral. Al plantearles el objetivo de esta forma de trabajo todas las madres de familia aceptaron asistir a trabajar no

solamente con sus hijos sino con los niños que lo necesitaran; me sorprendió observar la disposición que tenían, la paciencia y la forma de explicar de cada mamá o papá. Al incluirlos en el trabajo me permitió escuchar sus comentarios todos en relación de la complejidad de ser docente reconociendo la labor del Jardín de Niños. No puedo negar que antes de hacer las actividades pensé en la negatividad de la situación: probablemente no vendrían porque tienen cosas pendientes, los niños podrían desesperarlos... entre otros aspectos. Sin embargo me doy cuenta que trabajar con los padres de familia, explicándoles previamente la actividad y el propósito es de gran importancia para que ellos sepan qué y cómo hacerlo y así mismo apoyar de manera simultánea el trabajo de la docente.

Con esa forma de trabajo sin duda disminuí el estrés que me causaba trabajar en un grupo numeroso todos con características diferentes. Observe que todos tenían una atención individualizada y a la vez eran apoyados tanto por la docente como por las madres de familia. Con esta actividad también observe que las madres y el padre de familia que asistieron pudieron identificar las dificultades que tenía su hijo (a) y observar las estrategias que utilizamos en el plantel para favorecer dicho aprendizaje esto con la finalidad de que puedan implementarlo también en casa.

Grupos numerosos era un factor que la mayoría de las docentes menciono como barrera para el aprendizaje y la enseñanza por lo cual compartí esta forma de trabajo en junta de Consejo; incluso como gestión interna el directivo propuso implementar esta forma de trabajo durante un mes y posteriormente evaluar la actividad en colegiado.

Otro factor retomando durante este proyecto fue el trabajo en pares con el cual concluyo la importancia de brindarles responsabilidades y confianza a nuestros alumnos; efectivamente son niños pequeños de 4 años de edad aproximadamente sin embargo las capacidades que tienen para resolver algún conflicto, expresarse, solicitar apoyo incluso mostrar liderazgo sorprenderían a cualquier adulto. Aquí dependerá mucho del docente conocer las capacidades de sus alumnos e ir

desarrollándolas en los niños que poco expresan o participan. Será una tarea ardua de paciencia y perseverancia de ambas partes lo importante aquí es brindarle a los niños esa confianza que requieren para poder ser en un futuro niños capaces de comunicarse, pro activos en todos los sentidos.

Veamos a la autoridad como un apoyo; es necesario acercarnos a ellos y comentarles nuestras inquietudes, cuestionarlos con la finalidad de sentir ese apoyo que ellos nos pueden brindar.

Por último, quiero hacer la reflexión que me lleva a concluir este trabajo; debemos de preocuparnos no por una evaluación cuantitativa que *mida nuestros conocimientos* sino por una evaluación y autoevaluación que responda a las necesidades que tenemos en este momento; que tanto estamos haciendo por mejorar nuestras prácticas, por abatir aquello que ya no está funcionando por preocuparnos y ocuparnos en aquello que nuestros niños están demandando. Compartamos con nuestras colegas aquello que nos inquieta y aquello que nos funciona porque solo así podremos acceder a hacer cosas nuevas en pro del aprendizaje de nuestros alumnos.

ANEXOS

INSTRUMENTO METODOLÓGICO

Jardín de Niños Calmecac

Realizado por: Karina Pérez Gómez

No. de folio.

Fecha:

Edad:

Sexo: Hombre Mujer

Grado de estudios: Normalista Licenciatura posgrado maestría doctorado

Años de antigüedad en el servicio: _____

¿Has trabajado en Instituciones privadas? Si ¿Cuánto tiempo? _____ no

Ocupación dentro del Plantel: Docente Directivo ATP Especialista

INSTRUCCIONES: Por cada pregunta usted tendrá que elegir una de las cinco opciones se presentan a continuación:

- a. Completamente satisfecho
- b. Satisfecho
- c. Completamente insatisfecho
- d. Insatisfecho
- e. Ni satisfecho ni insatisfecho

1. Que tan satisfecho estas con tu formación y lo que haces en el aula

- a. Completamente satisfecho
- b. Satisfecho
- c. Completamente Insatisfecho
- d. Insatisfecho
- e. Ni satisfecho ni insatisfecho

2. Los esquemas de evaluación docente satisfacen tu necesidad frente a grupo

- a. Completamente satisfecho
- b. Satisfecho
- c. Completamente Insatisfecho
- d. Insatisfecho
- e. Ni satisfecho ni insatisfecho

3. Los procesos de evaluación docente te permiten...

- a. Reforzar y mejorar tu práctica docente
- b. Profesionalizarte

- c. Actualizarte
- d. Estar controlada por autoridades
- e. No es necesario

Seleccione la opción que más se asimile a su punto de vista...

4. Calidad significa...

- a. Perfeccionar el producto sin importancia el rol humano
- b. Extremo de hacerlo cada día mejor sin importar el esfuerzo físico de las personas
- c. Satisfacer el ideal y las expectativas de alguna rentabilidad
- d. Proceso que requiere una jerarquía bien definida para lograr una transformación
- e. Gestión que se extiende a nivel empresarial.

5. Que tan satisfecho estas con el mecanismo de evaluación docente generado por la Institución

- a. Completamente Satisfecho
- b. Satisfecho
- c. Completamente insatisfecho
- d. Insatisfecho
- e. Ni satisfecho ni insatisfecho

6. La calidad en la educación se podrá generar con cambios sistemáticos como...

7. El mecanismo de evaluación docente te proporciona un diagnóstico para conocer tus posibilidades de formación y mejora de tu práctica educativa

- a. Completamente Satisfecho
- b. Satisfecho
- c. Completamente Insatisfecho
- d. Insatisfecho
- e. Ni satisfecho ni insatisfecho

8. La educación que imparte la Institución está acorde con el Nivel educativo

- a. Completamente Satisfecho
- b. Satisfecho
- c. Completamente Insatisfecho
- d. Insatisfecho
- e. Ni satisfecho ni insatisfecho

Encierre en un círculo la opción que considere pertinente de acuerdo a tu criterio

9. La Institución apoya de manera objetiva al docente dando continuidad en su práctica
- a. Completamente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Completamente en desacuerdo
 - d. Desacuerdo
 - e. En ocasiones
10. En tu formación profesional recibiste la capacitación necesaria para manejar cualquier problema que se presenta en el aula.
- a. Completamente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Completamente en desacuerdo
 - d. Desacuerdo
 - e. En ocasiones

**Enumere del 1 al 4 de acuerdo al orden de importancia en donde...
1 es poco importante y 4 muy importante**

11. La calidad educativa depende en gran medida del...
- () Docente
 - () Institución
 - () Padres de familia
 - () Reformas
12. La RIEB asume un modelo de profesor como profesional reflexivo, crítico e innovador, y de la escuela como entorno de formación.
- a. Completamente Satisfecho
 - b. Satisfecho
 - c. Completamente Insatisfecho
 - d. Insatisfecho
 - e. Ni satisfecho ni insatisfecho

13. Te encuentras satisfecho con la evaluación que se realiza al finalizar el ciclo escolar evaluando el grado de mejora de la práctica docente y las innovaciones en las que el profesorado se ha implicado.

- a. Completamente Satisfecho
- b. Satisfecho
- c. Completamente Insatisfecho
- d. Insatisfecho
- e. Ni satisfecho ni insatisfecho

14. Enumere del 1 (muy baja) al 5 (muy alta) el nivel de dominio que tienes en esa competencia docente

COMPETENCIA DOCENTE	1	2	3	4	5
Organizar y dirigir situaciones de aprendizaje					
Dirigir el progreso del aprendizaje					
Tener en cuenta y desarrollar los requerimientos de diferenciación					
Desarrollar a los alumnos en sus propios aprendizajes y en su trabajo					
Trabajar en equipo					
Participar en la gestión de la escuela					
Orientar a los padres					
Utilizar nuevas Tecnologías					
Afrontar los deberes y dilemas éticos de la profesión					
Administrar la propia formación continua.					

15. ¿Cómo calificaría, en general, la calidad educativa de la escuela?

- a. Completamente Satisfecho
- b. Satisfecho
- c. Completamente Insatisfecho
- d. Insatisfecho
- e. Ni satisfecho ni insatisfecho

16. Dentro de la organización se promueve la colaboración entre grupos de profesores de la misma o diferente escuela para la configuración de comunidades de aprendizaje de docentes.

- a. Completamente Satisfecho
- b. Satisfecho
- c. Completamente Insatisfecho
- d. Insatisfecho
- e. Ni satisfecho ni insatisfecho

17. Al finalizar el ciclo se evalúa el grado de aprendizaje del profesorado en relación con los contenidos del programa. Esta evaluación se puede realizar utilizando una variedad de técnicas evaluativas.

- a. Completamente Satisfecho
- b. Satisfecho
- c. Completamente Insatisfecho
- d. Insatisfecho
- e. Ni satisfecho ni insatisfecho

18. Que tan satisfecho te encuentras con las oportunidades que se brindan para promover la creación de espacios para compartir materiales didácticos y otros recursos elaborados por el profesorado

- a. Completamente Satisfecho
- b. Satisfecho
- c. Completamente Insatisfecho
- d. Insatisfecho
- e. Ni satisfecho ni insatisfecho

19. Se promueve la creación de redes de profesores y/o escuelas para el desarrollo de proyectos relacionados con los contenidos del programa.

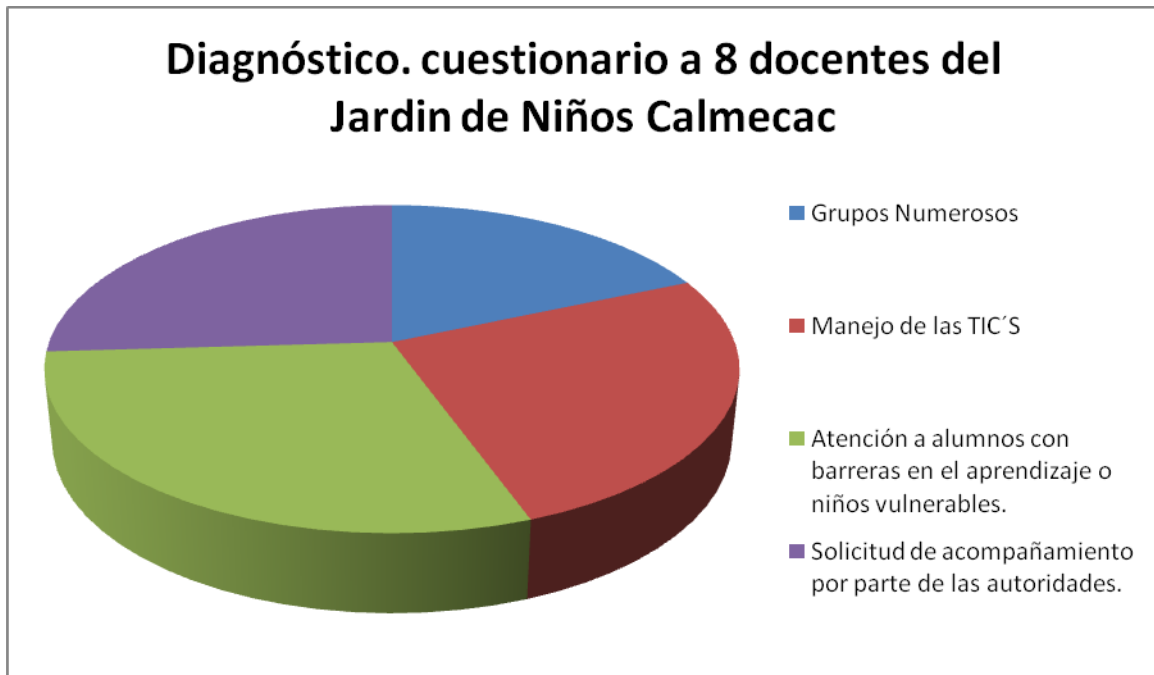
- a. Completamente Satisfecho
- b. Satisfecho
- c. Completamente Insatisfecho
- d. Insatisfecho
- e. Ni satisfecho ni insatisfecho

20. De acuerdo con tu experiencia de aprendizaje valora del 1 (muy baja) al 5 (muy alta) tu habilidad para:

HABILIDADES	1	2	3	4	5
Comprender e interpretar la información de textos escritos					
Comunicar tus ideas de manera oral y escrita					
Buscar información de diferentes fuentes					
Resolver problemas					
Manejo de TIC'S					
Trabajar en equipo con responsabilidad					
Realizar tu propia evaluación					

21. Menciona una propuesta que harías a la Organización Escolar para promover una evaluación docente justa y formativa que promueva y apoye a los docentes a mejorar sus prácticas educativas.

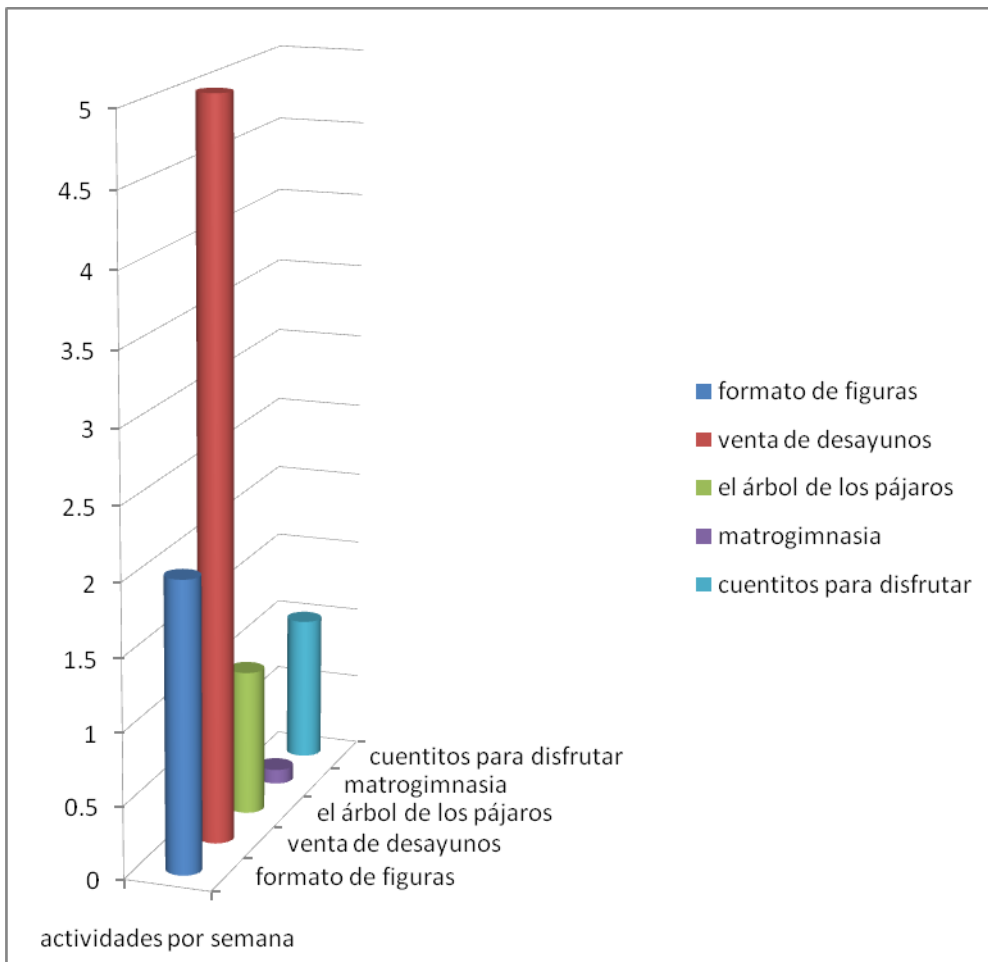
GRÁFICAS



Grafica 1 Elaboración propia por el investigador

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	DURACIÓN	FECHA FINAL
Formando figuras	05-oct	2 por semana	21-oct
Vendiendo desayunos	01-oct	diariamente	29-oct
El árbol de los pájaros	08-oct	1 vez por semana	29-oct
Matrogimnasia	28-oct	45 min	28-oct
Cuentitos para disfrutar	09-oct	1 vez por semana	23-oct



Instrumento elaborado por el investigador

EVIDENCIAS DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN

🕒 Equipos de trabajo en pares con trabajo diferenciado y monitoreado.



Un líder apoyado por su equipo para hacer un buen conteo



El líder apoyando a los integrantes que tienen dificultad



El equipo solicitando al líder el material que necesita



Esperan turno para solicitar al jefe de equipo su material

🕒 **Gestión y trabajo con madres y padres de familia**



Madre de familia apoyando a los niños en actividades de conteo



Apoyando de manera más directa a los niños con dificultad para contar



Padre de familia participando en actividades escolares



Gestión de trabajo con padres.



Participación en actividades con sus pequeños. Matrogimnasia

© Situaciones didácticas y pedagógicas entre docentes.



Docente de 2.- A presentando a los personajes del cuento



Narrando el cuento “la selva loca”



Docente del grupo 2.- B apoyada de una madre de familia para la narración de cuento



Docente del grupo 2.- C narrando cuento de “los cabritillos y el lobo”

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

SEP. (2008). *Reforma Integral de la Educación Básica*.

SEP. (2011). *Programa de Educación Preescolar. Guía para la Educadora*.

Ishikawa, Kaoru. ¿Qué es el control total de calidad?: la modalidad Japonesa/
Kaoru Ishikawa: Traducción de Margarita Cárdenas: revisión técnica de Hugo Salazar Marciales- Bogotá: editorial Norma 1986

UNESCO (2000). Marco de Acción de Dakar, Educación para Todos: cumplir nuestros compromisos comunes. Texto aprobado por el Foro Mundial sobre la Educación, Dakar, Senegal, 26-28 de abril.

Gary King, Robert o Keohane y Sidney Verba. El diseño de la Investigación Social. La inferencia científica en los estudios cualitativos. Alianza Editorial

Ruiz Olabuénaga José Ignacio. Metodología de la Investigación cualitativa. 4ta edición. Editorial Deusto

Hall Richard. Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados. 3ra edición. Editorial Prentice.

Hernández **Sampieri**, Roberto; et al. **Metodología de la Investigación**. 2ª. ed. McGraw-Hill. México, D.F

Bisquerra Rafael. Metodología de la investigación educativa. Ed la Muralla

Perrenoud, Ph. (2004) Diez nuevas **competencias** para enseñar. Barcelona: Graó.

De la Rosa Ayuzabeth, Contreras Julio César. El partido político: Entre la ciencia política y los estudios organizacionales.

"**Investigación Educativa I**". Autores-Compiladores: **Marcela Aravena**, Eduardo Kimelman, Beatriz Micheli, Rodrigo Torrealba

TESIS

Kovacs, Karen. La planeación educativa en México: la Universidad Pedagógica Nacional (UPN). COLMEX. pp. 265-266.

Nohemí Guadalupe Calderón González. “Diseño de un Cuestionario de Evaluación de la Competencia Docente con Base en la Opinión de los Alumnos” Oct 2010

REVISTAS CONSULTADAS

MÉXICO – Nota del País– *Panorama de la Educación 2013: Indicadores de la OCDE SEP*. Programa de Estudio 2011 Guía para la Educadora. *Educación Básica Preescolar*, pp. 11.

Calidad de la educación: ¿Un adjetivo más en la política educativa 1983-1988?
Ángel Díaz Barriga.

Guzmán, I. “La profesionalización docente. Un proceso de transformación cultural”.
En *Revista de Educación* N° 197, CPEIP, 1992.

Reflexiones sobre el diseño y puesta en marcha de programas de evaluación de la docencia. *Red Iberoamericana de evaluación de la docencia*. 2008. Vol. 1 No.3

LIGAS DE INTERNET

Educación Inclusiva (2006), recuperado de <http://www.inclusioneducativa.org/ise.php?id=1>, fecha de consulta. 22 enero 2014.

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5205518&fecha=19/08/2011. **DOF: 19/08/2011** Acuerdo número 592 por el que establece la Articulación de la Educación Básica. Fecha de consulta. 11 02 2014.

La calidad de la educación es insuficiente para lograr la Educación para Todos en 2015 (2004), recuperado de http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=23451&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html de cooperación en México-OCDE para mejorar la calidad de la educación © OCDE. La calidad de la educación es insuficiente para lograr la Educación para Todos en 2015. Comunicado de prensa N°2004-98. Revisado: febrero 2014

Cruz Ramírez, José, "Historia de la calidad" en EXCELLENTIA, pp. 8-14. Recuperado de http://www.tecnologiaycalidad.galeon.com/calidad/6.htm#_ftnref1 el día 20 de Marzo del 2014.

Martínez Rizo, F. (2011) La evaluación del profesorado. Ponencia presentada en las VII Jornadas de cooperación educativa iberoamericanas sobre evaluación. <http://www.inee.edu.mx/index.php/component/content/article/479-docentes/1426-docentes-porque>. Consultada el 16 de Septiembre 2014

Montt, P. (2011) ¿Por qué y para qué la evaluación docente en América Latina? Elementos constitutivos de esta política pública, experiencias comparadas. Consultada el 16 de Septiembre del 2014.

Investigación Acción. Sara Rodríguez García. Noelia Herráiz Domingo. Marta Prieto de la Higuera. Marta Martínez Solla. Maribel Picazo Zabala. Irene Castro https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/Inv_accion_trabajo.pdf
Consultada en Julio 2014

INEE Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. México. <http://www.inee.edu.mx/index.php/component/content/article/479-docentes/1425-docentes-indexs>
Consultada el 17-Sep- 14

Los docentes son importantes: atraer, formar y conservar a los docentes eficientes – ISBN: 978-92-64-07403-3 – © OCDE 2009
<http://www.waece.org/enciclopedia/2/Los%20docentes%20son%20importantes.pdf>
Consultada el 26 septiembre 2014.

Mejorar las escuelas: Estrategias para la acción en México. Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos para docentes: Consideraciones para México

<http://www.oecd.org/edu/school/46216786.pdf>

Recuperado el 17 de Septiembre 2014

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN. Nueva Ley Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de julio de 1993. TEXTO VIGENTE

Última reforma publicada DOF 20-05-2014

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/137.pdf>

Recuperado el 19 septiembre 2014

Los peros a la iniciativa de servicio Profesional Docente.

Por: Jorge Javier Romero 2013

<http://rendiciondecuentas.org.mx/los-peros-a-la-iniciativa-de-servicio-profesional-docente/>

El avance de la evaluación en México y sus antecedentes. José María García Garduño; Revista Mexicana de Investigación Educativa 2005, 10 (27)