



GOBIERNO DE ESTADO DE HIDALGO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO
UNIDAD UPN 131

EL RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DOCENTES
ENMARCADAS EN LA REFORMA INTEGRAL DE EDUCACIÓN MEDIA
SUPERIOR (RIEMS), PARA EL CECYTEH PLANTEL PACHUCA.

MENESES REYES CANDELARIO
PÉREZ BUSTOS ANA CELIA
URBINA ARENAS MARÍA ELENA

PACHUCA DE SOTO, HIDALGO, JULIO DE 2011

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
---------------------------	---

CAPÍTULO I: EL CECyTEH DE LA CIUDAD DE PACHUCA

1.1 Contextualización de la institución	7
1.2 El Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo, Plantel Pachuca (CECYTEH).....	9
1.3 Objetivo y competencias del CECyTEH	10
1.4 Modelo Educativo del CECyTEH	15
1.5 Los Componentes Formativos	17
1.6 Caracterización de los profesores	19
1.7 Enunciación del problema	20
1.8 Delimitación del problema	22
1.9 ¿Por qué centrarnos en la falta de comprensión de las ocho competencias docentes?	23
1.10 Justificación de la elección.....	23

CAPÍTULO II: EL CONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DOCENTES

2.1 Fundamentación de la Intervención.	28
2.2 ¿Por qué actualizar a los docentes del CECyTEH?	39
2.3 Mecanismo de evaluación.....	40

CAPÍTULO III: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

3.1 Objetivos de la intervención	45
3.1.1 Objetivo General.....	45
3.1.2 Objetivos específicos	45

3.2 Primer Momento de la intervención: colocación de carteles y repartición de trípticos	48
3.3 Segundo momento de la intervención: aplicación del taller	54
3.4 Tercer momento de la intervención: Observación directa en las aulas...	72
3.5 Cuarto momento de la intervención: evaluar la intervención.	72

Capítulo IV: RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

4.1 Logros y dificultades en la estrategia de intervención	73
4.1.1 Los participantes del Taller	74
4.1.2 Interventores Educativos	76
4.1.3 Materiales	77
4.1.4 Contenido	79
4.2 Categorías analíticas	80
4.2.1 Competencias y práctica docente	80
4.2.2 Aprendimos en el curso a ser competentes	93

CONCLUSIONES	102
--------------------	-----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	104
----------------------------------	-----

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS	106
--------------------------------	-----

ANEXOS

Organigrama del CECyTEH Plantel Pachuca	108
Cuestionario para docentes	109
Graficas de datos generales	111
Guía de entrevista para docentes, director y coordinador académico	112
Formato de observaciones.....	113
Reconocimientos	114

INTRODUCCIÓN

La educación media superior en México, es uno de los niveles más descuidados dentro del Sistema Educativo Nacional, generalmente las reformas educativas se centran en la Educación Básica o en la Educación Superior.

La educación media superior tiene características particulares respecto a los docentes que la integran. Generalmente éstos se formaron en las universidades, en carreras liberales, en campos de conocimiento como la ingeniería, la biología, la medicina, la sociología, la historia, sin embargo, no tienen las bases pedagógicas para el ejercicio de la docencia, de hecho, la consideran como una subprofesión, de tal forma que casi siempre dicen, por ejemplo, que son ingenieros y no profesores.

Los profesores del nivel medio superior en particular de los Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECyTEs) en su mayoría no tienen el perfil docente para desempeñarse en este plantel, es decir, ellos imparten materias de acuerdo a la carrera de origen, por lo tanto para ellos ha sido y seguirá siendo de gran importancia formarse y actualizarse en el campo pedagógico, pues ello les permite una visión de cómo enseñar a los alumnos, de cómo generar aprendizajes significativos y no sólo impartir información, sino que todo lo que ellos aprendan sea para aplicarlo en el campo productivo; es decir los docentes al actualizarse, van adquiriendo nuevas técnicas de enseñanza, como trabajar por competencias como la Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS) lo indica, siendo esta una manera eficiente para el aprendizaje del alumno.

La Reforma Integral de Educación Media Superior está enfocada para el docente en su desempeño laboral, esta reforma es la mediadora entre el profesor y el alumno, por lo tanto, para los profesores del CECyTEH ésta

reforma ha tenido mucho auge, ya que, dentro de la institución ha sido importante conocerla; además el CECyTEH brinda a sus docentes cursos de actualización y formación porque seguirá siendo la base para la enseñanza del nivel medio superior.

En enero del 2008 se presentó por parte de la Subsecretaría de Educación Media Superior la propuesta de Reforma Integral a la Educación Media Superior.

Esta Reforma tiene el objetivo de mejorar la calidad, la pertinencia, la equidad y la cobertura del bachillerato que demanda la sociedad nacional y plantea la creación del Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad en el cual se integran las diversas opciones de bachillerato a partir de competencias genéricas, disciplinares y profesionales.

La Reforma contempla cuatro ejes. El primero se refiere a la construcción de un Marco Curricular Común (MCC) con base en competencias. Este marco curricular está orientado a dotar a la Educación Media Superior (EMS) de una identidad clara que responda a sus necesidades presentes y futuras, es decir, que el plan de estudios responda a las necesidades del contexto en el cual este diseñado.

El segundo eje considera la definición de las características de las distintas opciones de operación de la EMS, en el marco de las modalidades que contempla la Ley, de manera que puedan ser reguladas e integradas de manera efectiva al Sistema Educativo del país, y de manera específica, al Sistema Nacional de Bachillerato (SNB).

El tercer eje tiene que ver con los mecanismos de gestión de la Reforma, necesarios para fortalecer el desempeño académico de los alumnos y para mejorar la calidad de las instituciones, de manera que se alcancen ciertos estándares mínimos y se sigan procesos compartidos. Estos mecanismos

consideran la importancia de la formación docente, los mecanismos de apoyo a los estudiantes, la evaluación integral, entre otros aspectos que no podrán perderse de vista en el proceso de construcción del SNB.

Finalmente, el cuarto eje considera la forma en la que se reconocerán los estudios realizados en el marco de este Sistema. El hecho que las distintas opciones de la EMS compartan ciertos objetivos fundamentales y participen de la identidad del nivel educativo se verá reflejado en una certificación nacional complementaria a la que actualmente emite cada institución. Marco curricular común; Definición y Regulación de las modalidades de la oferta; Mecanismos de gestión y Modelo de certificación del Sistema Nacional de Bachillerato (SNB).

Nuestra intervención está enfocada en el tercer eje de la Reforma mencionada; es decir en los Mecanismos de gestión, que incluye aspectos tales como generar espacios de orientación educativa y atención a las necesidades de los alumnos, definir estándares mínimos compartidos aplicables tanto a instalaciones y equipamiento, profesionalizar la gestión, aplicar una evaluación integral, facilitar el tránsito entre subsistemas y escuelas, formar y actualizar a la plantilla docente. Como puede verse son varios rubros los que comprende el tercer eje de la RIEMS, sin embargo nos centramos en el último mencionado.

En consecuencia se necesita que los profesores puedan trabajar con base en un modelo de competencias y adoptar estrategias centradas en el aprendizaje, no ser tradicionales dictadores de cátedra y en cambio convertirse en facilitadores de los procesos de aprendizaje de los alumnos. La actualización y profesionalización de los maestros es un requisito indispensable para que la RIEMS sea exitosa, porque ellos son actores claves en la Educación Media Superior (EMS).

Para la realización del presente proyecto de desarrollo educativo partimos de la experiencia obtenida durante las prácticas profesionales y el servicio social,

realizados en el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo (CECyTEH), Plantel Pachuca.

Decidimos elaborar un proyecto de desarrollo educativo, porque consideramos que construir proyectos socioeducativos y/o psicopedagógicos es la esencia de la Licenciatura en Intervención Educativa (LIE), además se presentan áreas de oportunidad para tratar de cumplir con las competencias especificadas en el perfil de egreso de la Licenciatura, entre ellas realizar diagnósticos educativos, a través del conocimiento de los paradigmas, métodos y técnicas de la investigación social con una actitud de búsqueda, objetividad y honestidad para conocer la realidad educativa y apoyar la toma de decisiones; desarrollar procesos de formación permanente y promoverla con otros, con una actitud de disposición al cambio; planear procesos y acciones en función de las necesidades de los diferentes contextos, con el fin de lograr un objetivo determinado.¹

Otras competencias que hemos desarrollado en cierta medida son: Identificar, desarrollar y adecuar proyectos educativos que respondan a la resolución de problemáticas específicas con base en el conocimiento de diferentes enfoques pedagógicos, administrativos y de la gestión organizando y coordinando los recursos para favorecer procesos y el desarrollo de las instituciones, con responsabilidad y visión prospectiva, y crear ambientes de aprendizaje para incidir en el proceso de construcción de conocimiento de los sujetos.²

En cuanto al enfoque metodológico utilizado para la elaboración del proyecto nos apoyamos en los enfoques cuantitativo y cualitativo, porque cada uno de ellos tiene sus virtudes y pensamos que se complementan para descubrir fenómenos que tal vez con un sólo paradigma no se podrían ver.

¹ “Perfiles de Egreso por líneas de Especialización”. En *Antología de Seminario de Titulación I*. Pachuca: UPN Pp. 54-55

² *Ibíd.*

Optamos por realizar el proyecto en equipo porque pensamos que en una sociedad como la mexicana hace falta trabajar de esa manera anteponiendo lo colectivo al individualismo para beneficio de los distintos grupos sociales individual.

Acudimos al CECyTEH durante más de un año con la finalidad de realizar prácticas profesionales y servicio social.

Este proyecto titulado “El reconocimiento de las competencias docentes enmarcadas en la Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS), para el CECyTEH Plantel Pachuca”, aparte de ayudarnos a lograr la titulación como Licenciados en Intervención Educativa, pretende como lo dice el lema de nuestra casa de estudios “Educar para Transformar”, particularmente los procesos de enseñanza y aprendizaje y singularmente que los profesores del CECyTEH reconozcan las ocho competencias docentes de la RIEMS para que puedan llegar a ser los profesionales que espera la reforma.

El presente proyecto consta de cuatro capítulos; primero exponemos el capítulo I denominado “El CECyTEH de la ciudad de Pachuca” que comprende lo referente al diagnóstico de la problemática de acuerdo a la información obtenida a través de encuestas y entrevistas a docentes.

Ahí mismo enunciamos el problema que trataremos de atender para ayudar a los docentes en su labor educativa quedando así ¿Qué proceso de intervención implementar para que los profesores del CECyTEH de Pachuca, Hidalgo, comprendan las ocho competencias que se establecen en la RIEMS para que las contemplen en su función docente?

En el capítulo II nombrado “El conocimiento de las competencias docentes,” damos a conocer la fundamentación teórica que sustenta la propuesta, resaltando que se trata de una intervención psicopedagógica. También recuperamos a la andragogía debido a que trabajamos con adultos, así como

los términos actualización y competencia. En el mismo capítulo indicamos cuál es el objetivo general de la propuesta de intervención.

Ya en el capítulo III titulado “Propuesta de intervención”, describimos nuestra estrategia, que dispone de cuatro momentos.

El Capítulo IV lleva por título “Resultados de la aplicación de la estrategia de intervención”, en este nos referimos a los logros y dificultades encontrados durante la puesta en práctica de la propuesta, a la par se muestran dos categorías analíticas con respecto a los destinatarios de la intervención.

Posteriormente en las conclusiones exponemos las experiencias adquiridas durante la realización del proyecto de titulación, experiencias únicas y llenas de aprendizaje que nos han sido y serán de gran utilidad en nuestro quehacer profesional.

Proseguimos con la enumeración de la bibliografía consultada para la elaboración del proyecto destacando libros, antologías de la LIE, manuales del CECyTEH y fuentes electrónicas.

Finalmente agregamos los anexos del proyecto de desarrollo educativo, mismos que han servido de soporte para la realización del trabajo.

CAPÍTULO I

EL CECyTEH DE LA CIUDAD DE PACHUCA

En este capítulo se dan a conocer los antecedentes de los Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos a nivel nacional, estatal y local, es en este último donde se realizó nuestro proyecto de desarrollo educativo.

Debido a lo anterior se presenta una contextualización del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo (CECyTEH) Plantel Pachuca, comenzando por mencionar la misión y la visión de la institución, así como sus objetivos y competencias.

Asimismo rescatamos las funciones del director y del coordinador académico del Plantel, porque inciden en la tarea de los docentes destinatarios de nuestra propuesta de intervención. También se nombra el modelo educativo que incluye tres componentes formativos, específicamente el de formación básica, formación propedéutica y formación profesional.

Posteriormente se hace una caracterización de los profesores y se enuncia el problema encontrado. Para finalizar el capítulo I se delimita el problema y se justifica la elección del mismo.

1.1 Contextualización de la institución

“El 1° de Septiembre de 1991, el Gobierno del Estado de Hidalgo y la Dirección General de Educación Tecnológica e Industrial, acordaron crear de manera coordinada el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo (CECyTEH) en la Ciudad de Ixmiquilpan, en sustitución de la anterior extensión del CETIS No. 140 en primer lugar, y posteriormente, del CBTIS No. 199.

La creación del CECyTEH se inicia en el año 1991 durante el mandato constitucional del Lic. Carlos Salinas de Gortari, inmerso México dentro del esquema económico y político del neoliberalismo y con una economía abierta a la competencia internacional, la creación del CECyTEH se enmarca dentro del Programa Nacional para la Modernización Educativa.

El CECyTEH se deriva del Plan Nacional de Desarrollo (1989–1994), propuesto por el Ejecutivo Federal. Dicho plan establecía dentro de sus lineamientos generales el que todo aumento adicional a la matrícula educativa debiese atenderse mediante la creación de nuevas entidades educativas que tuviesen el carácter jurídico de “descentralizados”, ser de orientación y sus objetivos debiesen de ser el propiciar una participación más efectiva en la administración, planeación y desarrollo del aspecto educativo por parte de los gobiernos estatales.

De esta manera, en 1991 durante la administración del Lic. Adolfo Lugo Verduzco, se aprueba la creación del CECyTEH como una institución de nivel medio superior tecnológico, cuyo objetivo principal es la impartición de educación tecnológica de tipo bivalente, se funda de esta forma, el primer plantel del sistema CECyTEH en la ciudad de Ixmiquilpan, Hgo.

El 19 de mayo de 1992 la quincuagésima legislatura del H. Congreso Constitucional del Estado de Hidalgo, sesiona la creación del CECyTEH mediante el decreto No. 229, con el cual se crea oficialmente – por parte del Estado – el CECyTEH, el decreto de referencia es publicada en el diario oficial el día 6 de julio de 1992 y corresponde a la emisión y aprobación de la ley orgánica del CECyTEH, fungiendo como presidente el H. Congreso del Estado el C. Dip. Francisco Olvera Ruiz, como secretario el Dip. José Marroquín R. y el Dip. Jesús Friego Calva.

Con la emisión de la ley orgánica, el CECyTEH adquiere carácter de “Organismo Público Descentralizado de la Administración Pública Estatal” con personalidad jurídica y patrimonio propio. Congruente con lo establecido en la

ley orgánica, el CECyTEH, desarrollaría posteriormente la normatividad que regularía en lo sucesivo su actuación como un ente educativo con presencia amplia en el ámbito estatal”.³

1.2 El Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo, Plantel Pachuca (CECYTEH)

El Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo (CECyTEH), plantel Pachuca, se ubica en la colonia Piracantos, es un organismo educativo que imparte educación tecnológica en el nivel medio superior. Fue fundado el 20 de Agosto del año 2000, e inicialmente ocupó las instalaciones de la escuela primaria Frida Kahlo con domicilio Circuito Tulipanes Norte núm. 320 colonia Tulipanes II en el Municipio de Mineral de la Reforma

El Colegio cuenta con cuatro carreras técnicas: Informática, Turismo, Diseño Gráfico y Puericultura. Ofrece las bases para estudios superiores y continuar aprendiendo en cualquier Universidad o Tecnológico del País. Los programas académicos integran conocimientos de las Ciencias, la Tecnología y las Humanidades.

En relación a la infraestructura de la institución, cuenta con instalaciones eficientes y agradables, las cuales son condiciones que permiten al estudiante desarrollar sus actividades educativas, culturales y académicas para lograr desarrollarse en el ámbito socioeducativo.

El CECyTEH tiene los elementos para formar adultos responsables propiciando su desarrollo integral a partir de las necesidades e intereses como seres humanos y como miembros de una sociedad; como instrumento clave para el desarrollo social, se han incorporando la ciencia y la tecnología, a fin de mejorar la calidad de vida no solo a nivel individual, sino también de nuestro estado.⁴

³ <http://ixmiquilpan.cecylteh.edu.mx/html2/historia.html>, Recuperado el 11 de octubre de 2009

⁴ *Ibíd.*

Por otra parte, en función a su naturaleza de creación, el CECyTEH, ha cobrado como parte de sus lineamientos dos significantes que de suyo lo determinan, en este caso son:

La Misión

Formar técnicos y estudiantes de excelencia académica, que cuenten con las habilidades, destrezas, competencias, actitudes y conocimientos, que les permitan incorporarse exitosamente a la planta productiva y al desarrollo científico y tecnológico del país.

La Visión

La educación proporcionada por el CECyTEH tendrá un carácter integral y se constituirá en la mejor alternativa de calidad, para la formación científica, tecnológica, humanística y de competencias laborales, haciendo énfasis en el desarrollo de las habilidades lógico-matemáticas, el análisis, la reflexión y el aprovechamiento de las plataformas de comunicación. Una educación que enseña a aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.⁵

1.3 Objetivo y competencias del CECyTEH

Desde el surgimiento del CECyTEH, éste ha tenido como objetivo primordial la impartición de educación tecnológica en el nivel medio superior, mediante la conjugación del conocimiento teórico con el práctico, tal y como lo establece su Ley Orgánica.

La educación tecnológica consiste en la puesta en práctica de propuestas didácticas concretas listas para ser utilizadas en las aulas o en la práctica en el campo productivo.

⁵ <http://www.cecylteh.edu.mx/> Recuperado el 21 de octubre de 2009

La educación tecnológica es una actividad social centrada en el saber hacer que, mediante el uso racional, organizado, planificado y creativo de los recursos materiales y las tecnologías de información, brinda respuesta a las necesidades y a las demandas sociales en lo que respecta a la producción, distribución y uso de bienes, procesos y servicios.⁶

A partir de la inserción a un mundo globalizado se ha hecho importante traslapar su objetivo a las competencias que tienen que lograr los estudiantes.

Ahora bien, de acuerdo a esta institución y con el objeto de estudio a tratar es importante señalar cómo está organizada,⁷ la funcionalidad y el número de docentes que labora en ella.

Es preciso mencionar las funciones⁸ que realizan los diferentes actores de este plantel a fin de comprender el rol que juegan dentro de la organización; aclarando que no especificamos las funciones de todos, sino únicamente de quienes tienen relación directa con los profesores, debido a que son ellos a quienes enfocamos nuestra propuesta de intervención; así podemos observar que:

Director Del Plantel

Descripción General del Puesto:

Planear dirigir y controlar las actividades del plantel de acuerdo con las políticas y normas establecidas por la dirección general.

Entre las funciones específicas se encuentran como relevantes y asociadas al problema de investigación:

⁶ <http://www.servicioseducativos.cl/>. Recuperado el 13 de febrero de 2011.

⁷ Ver anexo 1

⁸ Catálogo de funciones del personal del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo, Plantel Pachuca.

Verificar que el desarrollo de las actividades del plantel se lleven a cabo conforme a los procedimientos establecidos por la dirección general, y proponer las medidas correctivas que procedan.

Prever los recursos y apoyos necesarios para el desarrollo de los planes y programas de estudio.

Coordinar el desarrollo de los programas y proyectos de desarrollo institucional asignados al plantel.

Proponer a la dirección general las ampliaciones y modificaciones que por necesidades propias de la región y demanda educativa, sean necesarias en el plantel.

Coordinador Administrativo

Descripción General del Puesto:

Planear, dirigir y controlar las actividades inherentes a la administración de los recursos humanos, financieros y materiales, de acuerdo con las disposiciones establecidas por la Dirección General.

Coordinador Académico.

Descripción General del Puesto:

Planear, dirigir y controlar las actividades académicas que permitan la aplicación correcta de los planes y programas de estudios.

Entre las funciones específicas se encuentran como relevantes y asociadas al problema de investigación:

- Realizar supervisiones periódicas sobre el desarrollo de los programas y planes de estudio.

- Colaborar con la Dirección en la elaboración de horarios de clase, y distribuir a los docentes.
- Coordinar el análisis, interpretación y actualización de los contenidos programáticos de las materias que se imparten en el Plantel.
- Proporcionar el material didáctico necesario para la impartición correcta de las materias.
- Programar, organizar y convocar a las reuniones académicas de los catedráticos del Plantel.
- Orientar a los docentes sobre la metodología de evaluación continua, parcial, global y de regularización.
- Sugerir estrategias para mejorar los resultados académicos en caso de desviaciones en el avance programático.
- Sugerir estrategias a los docentes en caso de haber deficiencias en el rendimiento escolar.
- Elaborar el programa operativo semestral del área y remitirlo a la Dirección del Plantel.
- Detectar y proponer a la Dirección las necesidades de nuevos cursos de formación y actualización docente.
- Vigilar que las prácticas en talleres y laboratorios se efectúen de acuerdo con los objetivos planeados en los manuales correspondientes.

- Solicitar a los docentes, la planeación semestral de las materias que imparten y verificar que se apeguen a los contenidos programáticos de las mismas.

Coordinador de Servicios Escolares

- Descripción General del Puesto:
- Administrar los servicios de orientación educativa y control escolar que se prestan en el Plantel, así como las actividades de extensión educativa que se desarrollan en el mismo.

Coordinador de Psicopedagogía

Descripción General del Puesto:

- Brindar orientación educativa y vocacional a los alumnos del Plantel, con el fin de mejorar el rendimiento académico, así como integrar a los padres de familia en el desarrollo integral de los alumnos.

A través de lo anterior, ha sido importante conocer y analizar algunos elementos de tipo normativo y administrativo, tal es el caso del modelo educativo del CECyTEH.

Se considera que a través de un modelo educativo el docente aprende a determinar qué elementos puede utilizar a la hora de elaborar un plan de estudios y esto se expresará en el aula con los estudiantes en el proceso de enseñanza- aprendizaje y de la calidad educativa la cual se va a ir desarrollando en cierto periodo escolar.

1.4 Modelo Educativo del CECyTEH.⁹

Un modelo educativo consiste en una recopilación o síntesis de distintas teorías y enfoques pedagógicos, que orientan a los docentes en la elaboración de los programas de estudios y en la sistematización del proceso de enseñanza y de aprendizaje.

En otras palabras, un modelo educativo es un patrón conceptual a través del cual se esquematizan las partes y los elementos de un programa de estudios. Estos modelos varían de acuerdo al periodo histórico, ya que su vigencia y utilidad depende del contexto.

En el caso del CECyTEH, la nueva estructura curricular propone un modelo centrado en el aprendizaje sustentado en el constructivismo donde el alumno adquiere un aprendizaje significativo el cual le permite analizar, comprender y tomar decisiones a través de los procesos de aprendizaje adquiridos en su educación media superior

El bachillerato tecnológico corresponde al tipo de educación media, se puede cursar después de haber concluido el nivel de secundaria y permite ingresar a cualquier modalidad de educación superior.

Se cubre en seis semestres y está organizado alrededor de tres componentes; el de formación propedéutica, el de formación básica y el de formación profesional.

El semestre abarca 16 semanas; para cada una se han establecido 30 horas de trabajo académico en promedio, lo que hace un total de 2880 horas para el plan de estudios en su conjunto. De ellas, 1200 corresponden a la formación básica, 1200 a la profesional y 480 a la propedéutica.

⁹Tomado del Manual de funciones del personal del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo, Plantel Pachuca.

- Si el estudiante acredita todas las asignaturas del plan de estudios se le expide el certificado de estudios del bachillerato tecnológico, y una vez que cumple los requisitos para la titulación, puede obtener también el título y la cedula profesional como técnico en la especialidad correspondiente. Cuando el estudiante no acredita todo el plan de estudios, también se le expide un documento con el reconocimiento correspondiente a la parte que haya cubierto.

Este Modelo Educativo es el mismo en todos los planteles coordinados por la Dirección general de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar, de Educación Tecnológica Agropecuaria y de Educación Tecnológica Industrial; porque entre los subsistemas y organismos que recientemente han realizado reformas curriculares significativas se encuentra el sistema tecnológico Federal, cuya reforma cubrió también a los CECyTE's, específicamente en 2004 el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica (COSNET), realizó una reforma para tratar de mejorar el desempeño de los planteles tecnológicos mediante la aplicación de una nueva estructura curricular común a todos los subsistemas que coordina, independientemente de su vocación, ya sea agropecuaria, industrial o del mar. No obstante, en el componente de formación profesional puede haber variantes de una institución a otra, las cuales obedecen a la orientación de cada una de ellas.

El Modelo Educativo plantea la propuesta curricular organizada en Componentes Formativos que se distinguen entre sí, aunque no se identifican aspectos comunes. En este sentido, el desarrollo de las capacidades para elucidar y resolver problemas, para expresarse, para participar en actividades colectivas, para aplicar las tecnologías de la información y comunicación, y para abordar la ética desde la perspectiva de la práctica cotidiana, son parte de los intereses formativos de los tres componentes, por lo que constituyen elementos transversales en la estructura del bachillerato.¹⁰

¹⁰ <http://www.cecylte.edu.mx/>, Recuperado el 21 de octubre de 2009

Por lo que respecta a los elementos estructurales que son propios de cada uno de los tres componentes, a continuación se presentan los correspondientes a la formación básica, la formación propedéutica y la formación profesional.

1.5 Los Componentes Formativos¹¹

En el componente de la formación básica se abordan conocimientos esenciales de la ciencia, la tecnología y las humanidades el cual está integrado por diferentes asignaturas.

El componente de formación básica forma parte del currículo de la educación media tecnológica y conjuntamente con el propedéutico y profesional se integra y entrelaza, constituyendo una totalidad. Se articula con el nivel de formación precedente, en especial con la secundaria técnica, aborda los conocimientos esenciales de la ciencia, la tecnología y las humanidades siendo obligatorio.

La formación básica aporta fundamentos a la formación propedéutica y profesional, y se organiza en cuatro campos de conocimiento. Sus asignaturas se abordan principalmente en los cuatro primeros semestres.

El segundo componente hace referencia a la formación propedéutica y está conformado por asignaturas y se organiza en tres áreas, el estudiante debe cursar una de ellas y puede elegirla con independencia de la carrera de formación profesional que estudie.

El componente de formación propedéutica enlaza al bachillerato tecnológico con la educación superior, pone énfasis en su profundización de los conocimiento que favorezca el manejo pluridisciplinario e interdisciplinario, de tal modo que se logre una mejor incorporación a los medios superiores.

La formación propedéutica se organiza en tres áreas que permiten la convergencia e integración de los saberes previamente adquiridos la físico -

¹¹ Tomado del Manual de funciones del personal del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo, Plantel Pachuca.

matemáticas, la químico - biológica y la económico – administrativa. El alumno cursa una de ellas y puede elegirla con independencia de la especialidad de formación profesional que estudie.

Sus seis asignaturas se ubican en el 5º y 6º semestres, y hacen un total de 480 horas; tres de ellas son comunes para las tres áreas, dos más son específicas de cada área y la última, es elegida por el estudiante de acuerdo con la oferta del plantel.

Por último se menciona el componente profesional, el cual se considera como el eje central de este nivel medio superior de estudios, se organiza en carreras estructurales en módulos para desarrollar las competencias profesionales que correspondan a sitios de inserción significativos en el ámbito del trabajo y que facilitan el reconocimiento de aprendizajes parciales. Se diseñan a partir de las competencias profesionales que corresponden a los sitios de inserción laboral a los que se dirige.

Con el fin de contar con una oferta de especialidades organizada y de fortalecer la racionalidad en su composición, estas se agrupan en campos de formación profesional. Dichos campos se determinan con base en la identificación de procesos de trabajo que son similares y que pueden ser definidos en función del objeto de transformación, y las condiciones técnicas y organizativas que las caracterizan.

Las especialidades de formación profesional evolucionan de manera continua en respuesta a sus demandas sociales de educación tecnológica, así como a las dinámicas productivas y de empleo que caracterizan a las diferentes regiones del país. Cada especialidad se diseña a partir de las competencias profesionales que corresponden a los sitios de inserción laboral a los que se dirija y en todos los casos observaran el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene y de protección al medio ambiente. El grado de calificación de las especialidades corresponde a las competencias profesionales que es

posible alcanzar en este tipo educativo, que de acuerdo con la clasificación que ha establecido la UNESCO, corresponden básicamente a los niveles dos y tres.

Las especialidades se cursan del 2º al 5º semestre y se organizan en módulos que corresponden a sitios de inserción significativa en el ámbito del trabajo y que faciliten el reconocimiento del aprendizaje parcial. Aunque la duración de cada modulo es variable, la suma de todos los integrantes cualquiera de las especialidades es de 1200 horas.

Las especialidades de formación profesional incluidas en el bachillerato tecnológico pueden ser comunes para las tres Direcciones Generales, para dos de ellas, o ser específicas de una sola. En este último caso, el diseño y desarrollo de cada especialidad está a cargo de la institución que la ofrecerá, mientras que en los otros dos participa más de una institución. Para todas las especialidades es conveniente contar con un primer acercamiento que incluya las aportaciones a que dé lugar la experiencia y perspectivas de las tres Direcciones Generales. Es importante recalcar que los tres componentes son de carácter obligatorio.

1.6 Caracterización de los profesores

A continuación se presenta la caracterización de los docentes del CECyTEH con los que se trabajó, así mismo se obtuvo información a través de un cuestionario.¹² Dicho cuestionario se aplicó a 32 Docentes y consta de 15 preguntas abiertas.

Respecto a la formación profesional de los docentes¹³ del CECyTEH, el 44% tiene un Posgrado; el 50% Licenciatura y el 6% son pasantes.

¹² Ver anexo 2

¹³ Ver anexo 3, gráfica 1.

En cuanto a la edad de los profesores¹⁴ formamos cuatro intervalos, cada uno de ellos comprende ocho edades diferentes, así encontramos que el 20% de los docentes encuestados, tiene una edad entre los 22 y los 29 años; el 40% se ubica entre los 30 y los 37 años; la edad del 33% oscila entre los 38 y 45 años y el 7% tiene una edad entre los 46 y los 53 años.

A partir de esta información, detectamos que más del 60% de los docentes son personas jóvenes no mayores de 40 años de edad, por lo que se encuentran en edad productiva.

Uno de los factores que nos motivó a trabajar con los profesores, se debió a la importancia de su rol y lo puede argumentar esta frase, “la sociedad es producto de su cultura, y su cultura producto de la educación y la educación de un pueblo, de una sociedad, en gran medida, es consecuencia de la acción de los maestros, de los profesores”.¹⁵

1.7 Enunciación del problema

Es preciso señalar que a través del diagnóstico realizado, nuestro objeto de estudio fue cambiando conforme a la priorización de problemas detectados; primeramente encontramos que hacía falta apoyar a los maestros en la mejora de la metodología que utilizan para el proceso enseñanza – aprendizaje.

Posteriormente pensamos potenciar el conocimiento que los profesores tienen de la Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS) porque en la elaboración de la encuesta para profesores, el coordinador académico del CECyTEH nos recomendó indagar con ellos el conocimiento que tienen acerca de la reforma mencionada, por lo que nos dimos a la tarea de cumplir con esa petición, una vez aplicado el cuestionario, notamos que los docentes no la conocen a profundidad y consideramos que los lineamientos que marca la

¹⁴ Ver anexo 3, gráfica 2.

¹⁵ Rueda, M., y Díaz Barriga, F. (2000). “Evaluación de la docencia”. En: *Perspectivas actuales*. México: Paidós Educador. Pp. 23-36

RIEMS son favorables para conseguir que la educación sea de mejor calidad, por lo que los maestros tienen la obligación de apearse a ellos.

Las encuestas aplicadas a los profesores revelan que no tienen claro algunos elementos que contiene la Reforma Integral de Educación Media Superior. La estructura curricular que la RIEMS les ofrece, se basa en el enfoque por competencias, el cual permite al alumno ir construyendo y desarrollando su proceso de aprendizaje, al igual le ofrece el desarrollo de habilidades para la toma de decisiones y su desenvolvimiento profesional.

A partir de la reforma, nace la preocupación de los directivos hacia los docentes para conocer y verificar si están aplicando los lineamientos establecidos por ésta, tomando en cuenta que el CECyTEH da la posibilidad de asistir a cursos de capacitación referentes a la misma con el objetivo de mejorar la calidad educativa que puede reflejarse en la formación de alumnos autodidactas, reflexivos y críticos, es decir, que tengan conocimientos constructivistas.

Derivado de información que obtuvimos de los profesores respecto a la RIEMS, por medio de encuestas, identificamos que no conocen el perfil docente planteado en la reforma y que está ligado con las competencias docentes.

Los profesores no tienen claridad en cuanto al perfil docente que se requiere de acuerdo a la RIEMS; algunos mencionan que es tener una especialidad de acuerdo a la asignatura que imparten como docentes, además de ser competentes en otras áreas.

Tomando en cuenta lo anterior, a continuación se enuncia el problema que se intentará atender:

¿Qué proceso de intervención implementar para que los profesores del CECyTEH de Pachuca, Hidalgo, comprendan las ocho competencias que se establecen en la RIEMS para que las contemplen en su función docente?

1.8 Delimitación del problema

Analizando los componentes de la RIEMS y la información arrojada por los instrumentos aplicados para la elaboración del diagnóstico hallamos que el problema emergente está centrado en las competencias docentes establecidas en la RIEMS.

Una vez identificado el problema que centra las preocupaciones reconocidas por los sujetos, señalamos que el proyecto de intervención que servirá para apoyar en este problema, se desarrollará en el CECyTEH, con los docentes del plantel ubicado en la ciudad de Pachuca, durante el periodo comprendido entre enero y junio del 2010.

Ahora bien, para tener mayor claridad en nuestro objeto de estudio, es conveniente precisar que el proceso de intervención *“se convierte en un procedimiento clínico aplicado a las comunidades prácticas más o menos grandes que, dependiendo del enfoque teórico con que se las aborde, pero también según sus especificidades funcionales y simbólicas, se diferenciarán en grupos, organizaciones e instituciones. Ciertamente el objetivo de tal práctica, cuyos caracteres profesional y oneroso se afirmarán con rapidez, en el “conocimiento” de las situaciones estudiadas; pero lo es todavía más la dinámica de la evolución y del cambio que pueden derivarse de ellas”*.¹⁶

¹⁶ Ardoino, Jaques (1981). “La intervención: ¿Imaginación o cambio de lo Imaginario?”, En: *Antología de Intervención Educativa*. Pachuca: UPN. Pp. 91

1.9 ¿POR QUÉ CENTRARNOS EN LA FALTA DE COMPRENSIÓN DE LAS OCHO COMPETENCIAS DOCENTES?

De acuerdo a Ángel I. Pérez Gómez la relación entre comprensión e intervención forma una espiral dialéctica en la que ambos elementos se potencian mutuamente y deja entrever que en el ámbito educativo la comprensión consiste en el modo en que se concibe, interpreta y explica la realidad de la que forman parte los docentes, porque los grupos y los individuos que ahí se desarrollan tienen muchas formas diferentes de ser y se manifiestan en virtud de los intercambios de interacciones que se producen ya sea en el aspecto académico o social, y son cada una de esas formas y modos distintos de ser lo que permite nuevas perspectivas de intervención.

Esta reforma tiene como objetivo mejorar la calidad, la pertinencia, la equidad y la cobertura del bachillerato que demanda la sociedad nacional, y plantea la creación del Sistema Nacional de Bachillerato, en un marco de diversidad, en que se integran las diversas opciones de bachillerato, a partir de competencias genéricas, disciplinares y profesionales.

Por lo anterior, hace necesario profundizar en el fortalecimiento de las competencias docentes, porque las entrevistas y encuestas revelan que hay docentes que tienen poca noción acerca de ellas, por lo que nos parece motivante buscar estrategias para ayudar al docente en su tarea de facilitador del aprendizaje, esto puede derivar, a su vez, en la formación de alumnos que sean creativos, analíticos, reflexivos y aprendan a enfrentar los problemas sociales, porque cabe recordar que como interventores es nuestra tarea.

1.10 Justificación de la elección

En este sentido, nos pareció fundamental valorar el conocimiento que los docentes tienen de la Reforma Integral para la Educación Media Superior (RIEMS) y reconocer la forma en que se cristalizan los propósitos planteados

en esta reforma, nos interesó específicamente las competencias docentes establecidas en dicha reforma para tratar de mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Fue motivante las facilidades que nos brindaron los docentes y directivos del CECyTEH, lo cual nos permitió obtener información necesaria sobre las relaciones entre docentes, los proyectos que la institución realiza, cursos, talleres y diplomados que se imparten al docente para mejorar su nivel académico y con ello brindarle al alumno una educación de calidad con las herramientas adecuadas para incorporarse a la planta productiva en un futuro

Es preciso señalar que una de las perspectivas de quienes dirigen a la institución, es que sus docentes tengan la capacidad, habilidades y destrezas y competencias necesarias de saber hacer, saber ser, y del conocer; para lograr lo antes mencionado se hace necesario que asistan de manera continua a cursos de capacitación referentes a la Reforma de Educación Media Superior, con el objetivo de mejorar la calidad educativa, esto se manifiesta en el reglamento del CECyTEH en el capítulo III de los derechos del personal académico, artículo 38.- *“El personal académico podrá asistir a cursos de actualización académico, reuniones generales, academias regionales o estatales cuando el colegio lo considere conveniente”.*

También es necesario mencionar que la institución da prioridad a que los profesores que están estudiando la maestría los días sábado, procuren concluirla, aunque a cambio no acudan a los cursos.

Igualmente se les preguntó a los profesores acerca de la frecuencia con que asisten a cursos de capacitación relacionados a la reforma y si estos son de manera voluntaria u obligatoria, respondiendo que no son obligatorios pero que entre ellos hay quienes piensan que sí, lo cual puede ser resultado de la falta de convicción que se tiene en los contenidos de la RIEMS por parte del personal docente del CECyTEH.

Pensamos que los lineamientos que marcan las competencias docentes de la RIEMS son favorables para conseguir que la educación sea de mejor calidad, por lo que los maestros tienen la obligación de ajustarse a ellas. De ahí la importancia de que los profesores tengan pleno conocimiento del perfil docente que se requiere de acuerdo a la RIEMS.

Reconocen que el mismo modelo educativo les plantea como papel “ser facilitadores del aprendizaje”; hoy este modelo señala que el docente se ha de asumir como moderador y generador de aprendizajes, como apoyo y guía para el desarrollo de las competencias establecidas; activo, actualizado e innovador; en suma, que sea un mediador entre el conocimiento y los alumnos.

Sólo un maestro de los 32 encuestados reconoce que la RIEMS demanda que tengan las competencias docentes necesarias para hacer frente a las necesidades del aula, para poder desarrollar, en los alumnos, las competencias genéricas, disciplinares y de profesión.

Sin embargo nadie mencionó las competencias docentes establecidas en la RIEMS que: *incluye ocho competencias y un conjunto de atributos relacionados con cada una de ellas:*

1. *Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.*
2. *Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.*
3. *Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares, y sociales amplios.*
4. *Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.*
5. *Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.*
6. *Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.*
7. *Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.*

8. *Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.*¹⁷

Hay quienes únicamente mencionan que para cumplir con el perfil docente de la RIEMS se necesita ser una persona trabajadora o tener Licenciatura, así como “aplicar conocimientos” o ser un “ego – profesor”, de igual forma hubo quien no contestó esa pregunta.

Otro aspecto a tomar en cuenta es que la mayoría de la plantilla docente no tiene una formación para impartir clases sino que son egresados de diferentes Licenciaturas como Biología, Turismo, Informática y Matemáticas, por mencionar algunas; esto repercute en que muchos de los maestros no tengan el perfil docente establecido en la RIEMS y que incluye las ocho competencias señaladas.

Para recolectar más información enfocada a la elaboración del diagnóstico, procedimos a construir una guía de entrevista,¹⁸ como se mencionó anteriormente la plantilla docente del CECyTEH está integrada por 32 educadores, de los cuales se tomó como muestra a 6 presidentes de academia y 2 directivos (Director del plantel y coordinador académico), en promedio se ocupó un tiempo estimado de 10 minutos por persona entrevistada, realmente se facilitó el trabajo de campo con el apoyo del coordinador académico quien solicitó a su secretaria la localización de los docentes.

A partir de las entrevistas aplicadas a los docentes notamos que algunos de ellos no están a favor de la RIEMS, debido a que consideran que se encuentra descontextualizada de la realidad educativa del país, porque piensan que la reforma mencionada tiene un sustento teórico en el constructivismo y que no se puede llevar a cabo, puesto que ellos son quienes dan actividades y temas a

¹⁷ Secretaría de Educación Pública (2008). *Actualización del Plan Institucional de Desarrollo en el Marco de la Reforma Integral de Educación Media Superior*. Diapositivas Hidalgo: Subsecretaría de Educación Superior, Media Superior y Capacitación para el trabajo. Dirección general de Educación Media Superior y Capacitación para el Trabajo.

¹⁸ Ver anexo 4

los alumnos, lo que en cierta manera les impide lograr que sean capaces de pensar por sí mismos sin darse cuenta que de eso trata el constructivismo, de que el profesor sólo sea un orientador, facilitador y guía de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

CAPÍTULO II

EL CONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DOCENTES

En este capítulo se muestra la fundamentación teórica de la propuesta de intervención, destacando el término “competencias” que sustenta la Reforma Integral de Educación Media Superior.

Se presenta también el concepto de formación que consiste en encontrar formas de cumplir con alguna tarea o profesión como lo es la función docente.

Igualmente se retoma la andragogía porque es una disciplina que se ocupa de la educación de los adultos y se basa en atender a los adultos que están llenos de conocimientos e intereses.

Continuamos con la enunciación del objetivo general y los ocho objetivos específicos que se pretenden lograr para después exponer la propuesta de intervención que consta de cuatro momentos.

2.1 Fundamentación de la Intervención.

En Enero 2008, el Gobierno federal impulsó lo que se conoce como Reforma Integral de Educación Media Superior en México. La Educación Media Superior en el país ha sido el nivel educativo al que menos atención se le ha prestado a pesar de que está integrada por una serie de subsistemas¹⁹ que operan de manera independiente y sin que exista suficiente articulación entre ellos.

El reto de la reforma educativa implica establecer, en un primer momento, objetivos comunes entre dichos subsistemas para potenciar sus alcances. La reforma integral contempla cuatro ejes:

¹⁹ Se entiende por subsistemas CECyTEH, CONALEP, Colegio de Bachilleres, preparatorias incorporadas, bachilleratos tecnológicos, agropecuarios y de pesca, Colegio de Ciencias y Humanidades, Telebachilleratos, entre otros.

El primero se refiere a la construcción de un marco curricular común (MCC) con base en competencias... El segundo eje considera la definición de las características de las distintas opciones de operación de la EMS, en el marco de las modalidades que contempla la Ley... El tercer eje tiene que ver con los mecanismos de gestión necesarios para fortalecer el desempeño académico de los alumnos y para mejorar la calidad de las instituciones, de manera que se alcancen ciertos estándares mínimos y se sigan procesos compartidos; finalmente, el cuarto eje considera la forma en que se reconocerán los estudios realizados en el marco de este sistema.²⁰

En este sentido, la intervención que se realizó con los docentes de CECyTEH, plantel Pachuca, parte del reconocimiento de la fundamentación psicopedagógica que propone la Reforma para la Educación Media Superior, este fundamento consiste en que los docentes y alumnos cumplan con las competencias establecidas en los planes y programas y se vea reflejada en la mejora continua a través de gestión de calidad de la Reforma, siendo este el motivo que el diagnóstico identifica como problema central, que los docentes de esta institución no conocen a profundidad la Reforma Integral de Educación Media Superior y ello impacta en los procesos de Enseñanza-Aprendizaje.

En la actualidad se hace necesario que cada sujeto esté inmerso en un mundo laboral establecido por el desarrollo de competencias, considerando esto como base para un éxito de desempeño laboral, y siendo las competencias importantes tanto para la vida personal como profesional.

Particularmente de los ejes mencionados con anterioridad, recuperamos el eje uno que se refiere al marco curricular común basado en competencias. Las competencias se consideran desde la Reforma de la educación media superior

²⁰ Subsecretaría de Educación Media Superior (2008) *Reforma Integral de la Educación Media Superior en México. La creación de un Sistema Nacional de Bachillerato en un Marco de Diversidad*. México: Subsecretaría de Educación Superior/SEP: Pp.5

como “una capacidad de movilizar recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones”.²¹

Es por ello que, a partir de la reforma, tanto alumnos como docentes deben trabajar desde el enfoque por competencias, y por ende, reconocemos que dicho enfoque tiene una concepción de alumno y docente que se tendrá que reflejar en las prácticas escolares de estos.

Así, los docentes deberán contar con los conocimientos, habilidades y actitudes que les permiten diseñar clases participativas, en las que se fomente el aprendizaje colaborativo, la resolución de problemas y el trabajo en torno a proyectos; tendrán que ser capaces de integrar las competencias genéricas en cada una de sus áreas de enseñanza. Por lo que los retos irán mucho más allá del conocimiento profundo de su disciplina o profesión.²²

De igual forma, tienen que ser capaces de lograr que los alumnos reciban una formación integral que les lleve a actuar de manera autónoma, libre y crítica. Así, la educación atiende tanto el aspecto personal como el social, para lo cual, el Modelo de CECyTEH y la RIEMS proponen competencias docentes con cinco áreas genéricas:

- Diseño de procesos de aprendizaje
- Desarrollo cognitivo y motivacional
- Métodos y técnicas de aprendizaje
- Evaluación del aprendizaje
- Liderazgo educativo

La primera área consiste en hacer un diseño de cómo se pretende dar a conocer un aprendizaje, de métodos aptos para adquirir un conocimiento o aprendizaje significativo, o de igual manera durante todo el proceso de

²¹ Ibíd. Pp. 51

²² Ibíd. Pp. 90

aprendizaje, se vayan diseñando actividades como estrategias de aprendizaje las cuales están en función de los contenidos, lo cual permitirá ver que tanto esos contenidos fueron alcanzados.

Pasando a la segunda área, es importante que cada uno de los docentes desarrolle su intelecto, que se esfuerce por comprender los temas y de la misma manera que estén motivados en cada una de las clases para que los conocimientos que se importan satisfagan al alumno y los ayuden a que adquieran conocimiento. Y ese conocimiento esté complementado tanto en teoría como práctica, ya que con la práctica se facilita el aprendizaje y contribuye a un desarrollo de las capacidades individuales y colectivas.

La tercer área genérica, se refiere a que el docente no debe perder de vista que el mejor método y técnica de enseñanza, la cual será aquella que respondiendo a las necesidades específicas de sus alumnos contribuya mas oportunamente a que se cumplan los objetivos señalados en el proceso de aprendizaje.

Como cuarta área, consiste en hacer una evaluación ya sea inicial, procesual o final, dependiendo de cómo se desee verificar el conocimiento que se ha ido adquiriendo durante el proceso de aprendizaje, pues la evaluación es tan importante pues ella nos va a guiar y ayudar a obtener un resultado del conocimiento que se obtuvo.

Y como última área genérica, el docente debe de tener en cuenta la noción de Liderazgo siendo este la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

Desde este planteamiento, el docente debe asumir como referencias específicas:

- *El conocimiento del propio proceso de pensamiento y los factores que influyen en el alumno para su desarrollo de aprendizaje*
- *El conjunto de elementos que llevan al alumno a ser consciente de cómo aprende y de cómo puede aprender mejor.*
- *Guiar al alumno a aprender a aprender*

Esta reforma plantea para el docente el rol de mediador, debe centrar sus acciones “*en los procesos de aprendizaje, no en los contenidos; buscar que los alumnos tomen conciencia de sus procesos de aprendizaje y actividades mentales; y, finalmente, dar un orden y una estructura a los contenidos que los alumnos van a adquirir, a través de actividades de aprendizaje que desarrollarán en el aula*”.²³

En otras palabras, el proceso de enseñanza que se despliegue ha de atender a la realidad de los alumnos, a su propio desarrollo cognitivo y a sus necesidades.

En este sentido el rol que desempeñan los docentes del CECyTEH se encuentra muy diferente de ser un mediador, más bien, se puede observar como un reproductor de los contenidos programáticos.

En contraposición, los jóvenes que ingresan a este nivel educativo tienen trayectorias educativas y personales diversas, y algunos de ellos, por distintas razones egresan de la educación básica con serios problemas de aprendizaje los cuales le afectan en un futuro para ingresar a la educación superior.

Es por ello que las competencias orientan la intervención educativa al logro de capacidades en el aprendiz y a conseguir que paulatinamente el alumno

²³ Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2008) *Diplomado Formando Formadores*. En Línea.

adquiera niveles superiores de desempeño no únicamente a desempeños manuales, operativos, se incluyen las competencias lingüísticas, esenciales para la comunicación humana; las habilidades sociales, de cuidados de sí mismos, y las competencias morales que permiten el desarrollo personal y la convivencia armónica; las competencias hacen referencias a las habilidades de pensamiento de orden superior, a la resolución de problemas no solo prácticos, también teóricos científicos y filosóficos.²⁴

Por tanto, de acuerdo a las competencias que la Reforma Integral de la Educación plantea, es necesario que la educación que se imparta hacia el alumno atienda la realidad a la que él se enfrenta, tomando en cuenta su desarrollo integral y así este pueda alcanzar un nivel académico medio superior y superior en base a las competencias que el docente le pueda aportar a su desarrollo académico.

La RIEMS establece un enfoque por competencias, con lo cual es más importante la calidad del proceso de aprendizaje que la cantidad de datos memorizados. En este caso los estudiantes eficaces deberán ser capaces no tanto de almacenar los conocimientos, sino de saber dónde y cómo buscarlos y procesarlos. En este sentido, el enfoque de competencias, ligado al constructivismo, puede enriquecer la calidad de la educación al vincular los propósitos educativos con los métodos para alcanzarlos.

De acuerdo con lo anterior, los docentes del CECyTEH deben tener claridad y comprensión de lo que les exige la misma reforma; si no hay conocimiento de las competencias docentes que deben poseer, no estarán en posibilidades de asumirse como mediador ni darán una orientación adecuada a sus prácticas de enseñanza y, en consecuencia, los estudiantes no lograrán un aprendizaje

²⁴ Subsecretaría de Educación Media Superior (2008) Op. Cit. Pp. 51

significativo, para ello las ocho competencias docentes establecidas en la REIMS son:²⁵

1. *Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.* Es decir, que el docente reflexione e investigue sobre la enseñanza y procesos de construcción del conocimiento incorporando en ello nuevos conocimientos y experiencias que le permitan una construcción y adquisición de diversas estrategias de enseñanza y de aprendizaje, lo cual se vincula con el uso de la tecnología de la información y la comunicación.
2. *Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.* En esta competencia el docente debe explicitar la relación de distintos saberes disciplinares con su práctica docente y los procesos de aprendizaje de los estudiantes.
3. *Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares, y sociales amplios.* El docente debe de diseñar planes de trabajo basados en proyectos e investigaciones disciplinarios e interdisciplinarios orientados al desarrollo de competencias y así mismo se puede apoyar utilizando en el salón de clases materiales apropiados para el desarrollo de competencias
4. *Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.* Los docentes deben de aplicar y diseñar estrategias de aprendizaje y soluciones creativas ante contingencias, teniendo en cuenta las características de su contexto institucional, y utilizando los recursos y materiales disponibles de manera adecuada.
5. *Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.* Establece criterios y métodos de evaluación del aprendizaje con base en el enfoque de competencias, y los comunica de manera clara a los estudiante así como las observaciones de manera constructiva y consiente y sugerir diversas alternativas para su superación profesional de igual manera fomenta la autoevaluación y coevaluación entre pares académicos y entre los estudiantes para afianzar los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

²⁵ SEP (2008). "Perfil del Docente", En: *Actualización del Plan Institucional de Desarrollo en el Marco de la Reforma Integral de Educación Media Superior*. Diapositivas México: Subsecretaría de Educación Superior, Media Superior y Capacitación para el trabajo.

6. *Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.* Motiva a los estudiantes en lo individual y en grupo, y produce expectativas de superación y desarrollo.
7. *Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.* Practica y promueve el respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales entre sus colegas y entre los estudiantes de igual manera debe alentar que los estudiantes expresen opiniones personales, en un marco de respeto, y las toma en cuenta.
8. *Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional*”. Es decir el docente debe colaborar en la construcción de un proyecto de formación integral dirigido a los estudiantes en forma colegiada con otros docentes y los directivos de la escuela, así como con el personal de apoyo técnico pedagógico.

De acuerdo al problema detectado y diagnosticado en el CECyTEH “Desconocimiento de las ocho competencias docentes establecidas en la RIEMS por parte de los profesores del CECyTEH Plantel Pachuca”, se ve la necesidad de plantear para estos docentes una estrategia de intervención la cual llevará a una solución para el mejoramiento de los procesos de Enseñanza-aprendizaje dirigidos a los alumnos; esta intervención se basa en un taller de reflexión docente para que reconozca y logre cumplir adecuadamente las competencias la Reforma Integral de Educación Media Superior establece para su desarrollo profesional y educativo.

Para ello es necesario conocer qué es una competencia y los diferentes tipos que maneja la reforma integral de educación media superior (RIEMS), a fin de dar una orientación adecuada a la práctica docente y en consecuencia que los estudiantes tengan un aprendizaje significativo.

Las competencias, según Perrenoud, son una capacidad de movilizar recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones. También agrega que:

Las competencias no son en sí mismas conocimientos, habilidades o actitudes, aunque movilizan, integran, orquestan tales recursos”, además de que “El ejercicio de la competencia pasa por operaciones mentales complejas, sostenidas por esquemas de pensamiento, los cuales permiten determinar (más o menos de un modo consciente y rápido) y realizar (más o menos de un modo eficaz) una acción relativamente adaptada a la situación.”²⁶

La competencia nos permite ver si el docente o el alumno a través de las evidencias de desempeño, producto o actitud, ha adquirido una enseñanza, pero no de cualquier tipo, sino aquella enseñanza que conduce a lo que se denomina aprendizaje. Siendo la competencia la enseñanza que no privilegia de ser nuevos seres humanos, útiles y eficientes para sí mismos.

Ahora bien, en el Modelo de la Reforma de la Educación Media Superior, las competencias se dividen en tres tipos: las **competencias genéricas** son aquellas que permiten comprender el mundo e influir en él, les capacitan para continuar aprendiendo de forma autónoma a lo largo de sus vidas y para desarrollar relaciones armónicas con quienes les rodean y participar eficazmente en su vida social, profesional y política a lo largo de la vida, estas se identifican como competencias claves, son transversales²⁷, y transferibles; las **competencias y conocimientos disciplinares** estas se caracterizan por demandar la integración de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para la resolución de un problema teórico o práctico. Las competencias requieren para su realización de los conocimientos, pero no se limitan a ellos.

En este sentido, su formulación es general aunque puedan plantearse en niveles de concreción: una competencia de complejidad superior puede descomponerse en competencias sencillas; y las **competencias profesionales** que se refieren a un campo del quehacer laboral. Las competencias profesionales son el mayor desarrollo de nuestro país, debido en gran medida a

²⁶ Perrenoud Philippe (2004). “Referencial completo” En: *Diez nuevas competencias para enseñar. Invitación al viaje*. Barcelona: Graó, Biblioteca de Aula No. 196. Pp.15.

²⁷ La transversalidad se entiende como la pertinencia y exigencia de su desarrollo en todos los campos en los que se organice el plan de estudio.

la experiencia del Consejo de Normalización y certificación de competencia laboral (CONOCER) y, posteriormente, a su aplicación en la formación para el trabajo.²⁸

La RIEMS demanda de los docentes, un perfil específico y, desde luego, basado en competencias, mismas que se ven enmarcadas en los tres tipos de competencias que se manejan en el documento. A partir de esta demanda, es necesario que los docentes estén continuamente capacitados y actualizados para su desarrollo profesional con base en esta reforma, con el fin de revisar las permanentes innovaciones que se requieran en la institución y caminar así en una trayectoria de mejora permanente.

En esta estrategia de intervención, se realizó una actualización docente con base en las 8 competencias que marca la RIEMS, para ello es necesario tener claro este concepto.

Actualización docente que son aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor.²⁹

De la misma manera es importante reconocer que la formación está en contacto con la actualización, por tanto la formación:

Es algo que tiene relación con la forma. Formarse es adquirir una cierta forma...(así) la formación consiste en encontrar formas para cumplir con ciertas tareas, para ejercer un oficio, una profesión, un trabajo, por ejemplo.³⁰

²⁸ Perrenoud, Op. Cit. Pp. 55, 67

²⁹ Millán Vega (s/f) "La capacitación y actualización de docentes: *un proceso permanente*" en: Revista de Educación y cultura de la sección 47 del SNTE. <http://www.latarea.com.mx/articu/articu7/millan7.htm> .Recuperado el día 11 de mayo de 2011.

³⁰ Ferry, Gilles (1997). "Acerca del concepto de formación". En: *Pedagogía de la formación*. Buenos Aires: Novedades Educativas. Pp.53

Al desarrollar un trabajo directo con profesores, la intervención a realizar se fundamenta en la teoría andragógica del aprendizaje, ya que señala que los adultos tienen el autoconcepto de ser responsables de su vida y esperan que otros los traten como seres capaces de dirigirse. La Andragogía es:

*Disciplina que se ocupa de la educación de los adultos y se basa en atender a los adultos que están llenos de conocimiento e intereses.*³¹

Ésta presenta las siguientes características:

1. *Auto-concepto: Que es la imagen de mi mismo que se fortalece en la adolescencia y se retoma en midescencia (donde vuelvo a construir mi realidad).*

El término de autoconcepto hace referencia a una característica de los adultos, en tanto que, los profesores son adultos y ellos tienen una forma particular de construir el aprendizaje.

Entendemos que esta característica tiene que ver sobre la figura que los profesores tienen de sí mismos, resulta importante porque ciertos patrones de conducta pueden reflejarse en los alumnos.

2. *Experiencia: Situaciones vividas que nos dan esquemas cognitivos.*

El papel de las experiencias del adulto es importantísimo porque tienen un efecto en el aprendizaje: Acentúan las diferencias individuales; proporcionan una riqueza de recursos para el aprendizaje; crean predisposiciones que inhiben o dan forma al nuevo aprendizaje y proporcionan las bases para la identidad del adulto.

3. *Prontitud en aprender: Se habla de una disposición interna por ejemplo la clase de natación es muy dinámica, pero nos predisponemos y*

³¹ Malcom S. Knowles (s/f). "El aprendizaje de los adultos en el desarrollo de los Recursos Humanos". En: *Antología de Desarrollo del Adolescente y el Adulto*. Pachuca. UPN: Pp. 186

decimos que va a estar muy aburrida y esto lo hacemos porque nos falta interés por esta clase.

- 4. Orientación para aprendizaje: (Buscar la capacidad de análisis) la potenciación de habilidad que tenemos como adultos y lograr lo que deseamos.³²*

Los adultos están listos para aprender cuando su situación existencial genera una necesidad de saber, de acuerdo a la andragogía ellos aprenden mejor cuando la información que se les da a conocer tiene relación con la vida cotidiana. Es así que resulta imprescindible tomar en cuenta el contexto inmediato de los docentes del CECyTEH.

Algunas de las ventajas de la andragogía es que no es una ideología que deba aplicarse en su totalidad y sin modificación alguna, además de que posee flexibilidad, lo que nos permite adoptarla o adaptarla en su conjunto o por partes.

2.2 ¿Por qué actualizar a los docentes del CECyTEH?

La intervención educativa es una formación profesional en donde el objetivo general es buscar la mejora de cada alumno e ir construyendo aprendizajes que les permitan involucrarse a un ámbito competitivo. En todo contexto del sistema educativo debe existir responsabilidad de cada docente por fortalecer y potenciar las competencias.

Por tanto se considera que actualizar a los docentes es de cierta forma poner al día a cada uno de ellos refiriéndose a sus conocimientos, los cuales se están produciendo de manera continua y práctica y que son la evidencia que cada alumno refleja en su formación profesional.

³² *Ibíd.* Pp. 189

La intervención que llevamos a cabo fue de tipo psicopedagógica ya que a diferencia de la intervención socioeducativa “*se circunscribe en el ámbito escolar. Tiene como campo la atención tanto de problemas institucionales como de alumnos y maestros, ya sea en el plano de los aprendizajes o en las formas de enseñar contenidos específico*”.³³

La intervención psicopedagógica se aplica en este proyecto porque se relaciona con el reconocer y evaluar la validez y utilidad de las competencias docentes, de igual manera pone en práctica experiencias de aprendizajes destinadas a las necesidades de los estudiantes; pues con esta intervención se reflejarán los resultados en el rendimiento de uno o más estudiantes en su desarrollo cognitivo, afectivo, logro académico, y una formación profesional de calidad competente en cualquier ámbito.

Retomando a José Gimeno Sacristán, la evaluación que utilizamos para la propuesta de intervención fue formativa. “La evaluación con finalidad formativa es aquella que se realiza con el propósito de favorecer la mejora de algo: de un proceso de aprendizaje de los alumnos, de una estrategia de enseñanza, el proyecto educativo, o del proceso de creación de un material pedagógico, por poner algunos ejemplos”.³⁴

2.3 Mecanismo de evaluación

Una componente fundamental que forma parte de la estructura de un proyecto de desarrollo educativo es la evaluación, para llevarla a cabo se deben tomar en cuenta diferentes aspectos, tal es el caso del contexto donde se desarrolla el proyecto, los sujetos involucrados, los recursos para realizarlo, las estrategias de intervención y los instrumentos de evaluación.

Debido a que la intervención que se efectuó en el CECyTEH Plantel Pachuca es de tipo psicopedagógica, consideramos conveniente apoyarnos en la

³³ Beltrán J. (2000). “Intervención Psicopedagógica y currículo Escolar”. En: *Antología de Intervención Educativa*, Pachuca: UPN. Pp.161

³⁴ Gimeno Sacristán J. (1995). “La Evaluación en la Enseñanza”. En: *Comprender y Transformar la Enseñanza*. Madrid: Ediciones Morata. Pp.371

siguiente definición “*Un proceso sistemático y riguroso de recogida de datos, incorporado al proceso educativo desde su comienzo, de manera que sea posible disponer de información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ella y tomar las decisiones adecuadas para proseguir la actividad educativa mejorándola progresivamente*”.³⁵

En este proyecto de desarrollo educativo, la evaluación es un proceso sistemático que nos permite tomar decisiones de cambio y mejora a lo largo del proceso de intervención, con el fin de lograr que los docentes del CECyTEH apliquen de manera eficaz las ocho competencias que establece la RIEMS.

La evaluación es un método que permite obtener y procesar las evidencias para mejorar el aprendizaje y la enseñanza. Asimismo es una tarea que ayuda a la revisión del proceso grupal en términos de las condiciones en que se desarrollaron los aprendizajes alcanzados, así como las causas que posibilitan la consecución de las metas propuestas.

La evaluación es un proceso integral del progreso académico del educando, informa sobre conocimientos, habilidades, intereses, actitudes, hábitos de estudio, etc. Es por ello que la evaluación es inherente a toda práctica educativa.

El objetivo de la evaluación es tomar decisiones para mejorar estrategias y/u objetivos planteados; tomar conciencia de lo realizado; interrogar a los otros o a nosotros mismos; orientar el desarrollo de las acciones futuras; crear nuevas visiones de las cosas; lograr la participación de todos los afectados, de una manera u otra, por la propia acción o por sus resultados.

Es necesario mencionar el Proceso de la Evaluación Integral, para comprender mejor el tipo de evaluación que se realizó en este proyecto de desarrollo

³⁵ Casanova, María Antonieta (1998). “Evaluación: concepto, tipología y objetivos”. En: *La Evaluación Educativa*. España: Biblioteca Normalista. Pp.70

educativo “*el cual es un proceso paralelo intrínseco al aprendizaje, es necesario a lo largo del proceso de aprendizaje, lo que se evalúe se aplica con un grupo de sujetos cuya condición social y cultural hace que signifiquen de manera muy particular lo que aprenden y como lo aprenden. La evaluación se plantea desde el sujeto que aprende y desde el contexto en que se desenvuelve*”.³⁶

Es decir la evaluación es un proceso integral porque informa sobre conocimientos, habilidades, intereses, actitudes, hábitos de estudio, etc. Es también un método que permite obtener y procesar las evidencias para mejorarlo. Asimismo es una tarea que ayuda a la revisión del proceso en términos de las condiciones en que se desarrolla la propuesta para alcanzar la meta planteada al inicio del proyecto.

Se puede evaluar el logro de objetivos, las estrategias a los docentes del CECyTEH y los interventores educativos, todo ello en el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo (CECyTEH).

Se evalúa para tomar decisiones de cambio y mejora a lo largo del proceso de intervención, esta tarea puede ser encomendada a los interventores educativos, a los docentes participantes y al coordinador académico del CECyTEH.

Se evalúa por la necesidad de lograr los objetivos planteados en la intervención; es decir que los docentes reconozcan las ocho competencias planteadas en la RIEMS para aplicarlas en su labor educativa.

La evaluación que se aplicó tiene un paradigma mixto, que es una combinación del paradigma cuantitativo y cualitativo, pues se basa en observaciones de los docentes, descripción de las funciones que ejerce cada uno, cantidad de

³⁶ Sánchez Alfredo y Ramírez Andrea. (2000) “Los dilemas de la Evaluación” *En: Antología de Evaluación Educativa*. Pachuca: UPN. Pp.85

docentes que asisten al taller, el contexto donde se desarrollan, entrevistas, número de veces que participan en las sesiones.

Según su temporalidad, la evaluación empleada en nuestro proyecto es inicial porque se evalúa el diseño de la propuesta de intervención; procesual porque se evalúa el proyecto en el proceso de aplicación o intervención desde su momento inicial hasta el final, valorando los procedimientos y las actividades que se proponen con el mismo; y final, porque se valoran los efectos que ha producido, los logros y las limitaciones que ha tenido la propuesta de intervención, tanto en el proceso de aplicación como en el análisis de sus resultados.

CAPÍTULO III

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Para dar una solución, en nuestra estrategia de intervención se consideró aplicar una propuesta de intervención que diera solución al problema que se presentó en la institución, pues se pretendió lograr que los docentes alcanzaran un conocimiento más acerca de las competencias docentes de acuerdo a la RIEMS, pues algunos de ellos solo tenían una noción muy vaga de lo que eran las competencias docentes, y por ello mismo se comenzó con la intervención.

*Como una estrategia de intervención, según Peter Woods son formas de llevar a cabo metas. Son conjuntos de acciones identificables, orientadas a fines más amplios y generales.*³⁷

Por lo tanto nuestra estrategia de intervención consistió en cuatro momentos: en el primero se dieron a conocer las competencias docentes por medio de trípticos que fueron entregados personalmente a los profesores del CECyTEH y carteles que se colocaron en el periódico mural y en la coordinación académica de la institución; posteriormente se impartió el taller relativo a las ocho competencias docentes establecidas en la RIEMS, que constó de diez sesiones, cada una de ellas con una duración aproximada de dos horas y media, tomando como sesión número uno la presentación al taller, de la sesión número dos a la nueve se trabajaron con las ocho competencias docentes y finalmente la sesión número diez que se trabajó con el cierre del curso, todo ello con el fin de alcanzar el objetivo general.

El tercer momento consistió en la observación directa en las aulas, y ver que tanto impactó el taller en los maestros y apropiación de las competencias. Se

³⁷ <http://www.efdeportes.com/> Revista Digital - Buenos Aires - Año 10 - N° 75 - Agosto de 2004
Recuperado el día 9 de mayo de 2011.

realizaron 2 observaciones por maestro, y cada una de ellas con una duración de 50 minutos, estas observaciones se realizaron en el mes de Mayo y Junio de 2010, y finalmente el cuarto momento Consistió en interpretar las rúbricas de evaluación aplicadas a los docentes, al director y al coordinador académico del CECyTEH para conocer el impacto de las tres estrategias de intervención (trípticos, carteles y taller).

3.1 Objetivos de la intervención

En este apartado se enuncian los objetivos que guiaron las actividades que integraron la estrategia de intervención.

3.1.1 Objetivo General:

El Docente reconocerá las competencias docentes establecidas en la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) con la finalidad de aplicarlas en labor educativa.

3.1.2 Objetivos específicos:

1. Los docentes reconocerán la competencia: *Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.*
2. Los docentes aprehenderán la competencia: *Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.*
3. Los docentes reforzarán la competencia: *Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares, y sociales amplios.*
4. Los docentes reafirmarán la competencia: *Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.*

5. Los docentes fortalecerán la competencia: *Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.*
6. Los docentes reflexionarán la competencia: *Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.*
7. Los docentes interpretarán la competencia: *Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.*
8. Los docentes se familiarizarán con la competencia: *Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional*".³⁸

En este sentido, se presentan los tiempos y actividades que se requieren para el desarrollo de la estrategia de intervención, con la intención de que los docentes conozcan las competencias que integran el perfil docente que se deriva de la RIEMS.

El cronograma de la estrategia de intervención es el siguiente:

Fecha	Sesión	Actividad	Horario
1 y 2 semana de marzo	-----	Dar a conocer las competencias docentes por medio de procesos de difusión-trípticos y carteles.	-----
17 de abril de 2010	No.1	Presentación del taller, desarrollo y análisis de la competencia: <i>Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.</i>	9:00 am-13:00 pm

³⁸ Subsecretaría de Educación Media Superior (2008) Op. Cit. Pp. 90-91

24 de abril de 2010	No.2	<p><i>Trabajar las competencias:</i></p> <p><i>Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.</i></p> <p><i>Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares, y sociales amplios.</i></p>	9:00 am-13:00 pm
1 de mayo de 2010	No.3	<p><i>Desarrollar las competencias:</i></p> <p><i>Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.</i></p> <p><i>Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo</i></p>	9:00 am-13:00 pm
8 de mayo de 2010	No.4	<p><i>Presentar las competencias:</i></p> <p><i>Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.</i></p> <p><i>Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.</i></p>	9:00 am-13:00 pm
22 de mayo de 2010	No.5	<p><i>Conocer la competencia:</i></p> <p><i>Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.</i></p> <p><i>Y cierre del taller.</i></p>	9:00 am-13:00 pm

Después se dio seguimiento a la propuesta mediante la observación directa en las aulas durante las clases que imparten los profesores del CECyTEH para

apreciar la apropiación de las ocho competencias en la práctica docente; finalmente se evaluó la intervención realizada con el objetivo de posibles mejoras.

3.2 Primer Momento de la intervención: Colocación de carteles y repartición de trípticos

Este momento de la estrategia consistió en colocar 9 carteles dentro de la institución, siendo uno de ellos el que contenía las ocho competencias y ocho de ellos las competencias docentes explicadas cada una, de la misma manera se repartieron trípticos a cada uno de los docentes que conforman la plantilla de la institución, pues con el fin de que recordaran o aprendieran acerca de las competencias docentes que marcar la Reforma Integral de Educación Media superior.

Este momento de intervención fue realizable en la 1era y 2da semana de Febrero de 2010

"La competencia es una capacidad de movilizar recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones"

"Las competencias no son en sí mismas conocimientos, habilidades o actitudes, aunque movilizan, integran, orquestan tales recursos", además de que "el ejercicio de la competencia pasa por operaciones mentales complejas, sostenidas por esquemas de pensamiento, los cuales permiten determinar y realizar una acción relativamente adaptada a la situación"

Philippe Perrenoud

(Perrenoud, P. Citado en Reforma Integral de Educación Media Superior, SEP, 2008)

IE

Para mayores informes:

Ma. Elena Urbina Arenas
elenaurbi_na@hotmail.com

Ana Celia Pérez Bustos
hanna.ecdl@hotmail.com

Candelario Meneses Reyes
khand200@hotmail.com

Alumnos de la Universidad Pedagógica Nacional-Pachuca Hgo.

CECYTEH

¿Sabe qué son las competencias?



¿Quiere saber más sobre las competencias?

REFORMA INTEGRAL DE LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

¿Sabe que son las competencias?

La concepción educativa de las competencias se puede referir a dos vertientes psicopedagógicas diferentes:

- **Teoría conductista:** las competencias son entendidas como el conjunto de conocimientos y habilidades que las personas desarrollan en un contexto específico y que pueden ser llevadas a otros desde una lógica de transferencia de competencias.
- **Enfoque constructivista:** las competencias son consideradas como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que las personas desarrollan en contextos diversos. (RAMÍREZ, A. Morales, (2005). "¿Qué es el enfoque por competencias?")

La Reforma Integral de Educación Media Superior trabaja mediante el enfoque por competencias de corte constructivista, por lo que tanto docentes como alumnos desarrollarán competencias.

¿Por qué es importante el perfil docente?

En el marco del Sistema Nacional de Bachillerato todos los egresados, independientemente del subsistema o escuela donde cursen sus estudios, compartirán un mismo Perfil del Egresado.

Para que esto sea posible, es necesario que los docentes adquieran a su vez el Perfil del Docente y sean, más que nunca, maestros en "enseñar a aprender".

(www.sep.gob.mx)



¿Conoce las 8 competencias docentes establecidas por la RIEMS?

Las competencias docentes que marca esta reforma son las siguientes:

1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.
2. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.
3. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares, y sociales amplos.
4. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.
5. Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.
6. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
7. Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.
8. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

(www.sep.gob.mx)

Competencias docentes establecidas en la RIEMS

1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.
2. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.
3. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.
4. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.
5. Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.
6. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
7. Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.
8. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional

Reflexiona e investiga sobre la enseñanza y sus propios procesos de construcción del conocimiento.

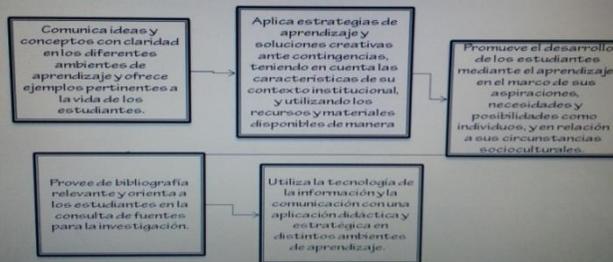
Incorpora nuevos conocimientos y experiencias al acervo con el que cuenta y los traduce en estrategias de enseñanza y de aprendizaje. Se evalúa para mejorar su proceso de construcción del conocimiento y adquisición de competencias, y cuenta con una disposición favorable para la evaluación docente y de pares.

Aprende de las experiencias de otros docentes y participa en la conformación y mejoramiento de su comunidad académica.

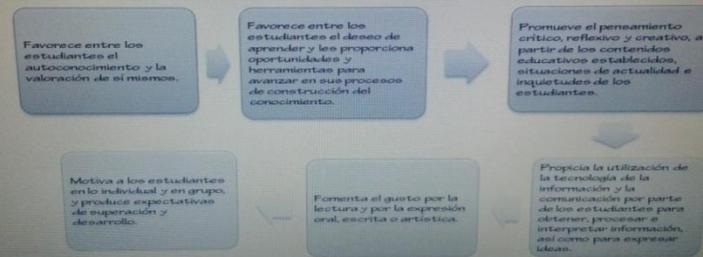
Se mantiene actualizado en el uso de la tecnología de la información y la comunicación.

Se actualiza en el uso de una segunda lengua.

Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.



Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.



Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.

Practica y promueve el respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales entre sus colegas y entre los estudiantes.	Alienta que los estudiantes expresen opiniones personales, en un marco de respeto, y las toma en cuenta.
Favorece el diálogo como mecanismo para la resolución de conflictos personales e interpersonales entre los estudiantes y, en su caso, los canaliza para que reciban una atención adecuada.	Contribuye a que la escuela reúna y preserve condiciones físicas e higiénicas satisfactorias.
Estimula la participación de los estudiantes en la definición de normas de trabajo y convivencia, y las hace cumplir.	Fomenta estilos de vida saludables y opciones para el desarrollo humano, como el deporte, el arte y diversas actividades complementarias entre los estudiantes.
Promueve el interés y la participación de los estudiantes con una conciencia cívica, ética y ecológica en la vida de su escuela, comunidad, región, México y el mundo.	Facilita la integración armónica de los estudiantes al entorno escolar y favorece el desarrollo de un sentido de pertenencia.

Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

Colabora en la construcción de un proyecto de formación integral dirigido a los estudiantes en forma colegiada con otros docentes y los directivos de la escuela, así como con el personal de apoyo técnico pedagógico.

Detecta y contribuye a la solución de los problemas de la escuela mediante el esfuerzo común con otros docentes, directivos y miembros de la comunidad.

Promueve y colabora con su comunidad educativa en proyectos de participación social.

Crea y participa en comunidades de aprendizaje para mejorar su práctica educativa.

Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo

Establece criterios y métodos de evaluación del aprendizaje con base en el enfoque de competencias, y los comunica de manera clara a los estudiantes.

Da seguimiento al proceso de aprendizaje y al desarrollo académico de los estudiantes.

Comunica sus observaciones a los estudiantes de manera constructiva y consistente, y sugiere alternativas para su superación.

Fomenta la autoevaluación y coevaluación entre pares académicos y entre los estudiantes para afianzar los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo

Argumenta la naturaleza, los métodos y la consistencia lógica de los saberes que imparte.

Explicita la relación de distintos saberes disciplinares con su práctica docente y los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Valora y explicita los vínculos entre los conocimientos previamente adquiridos por los estudiantes, los que se desarrollan en su curso y aquellos otros que conforman un plan de estudios.

Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.

Identifica los conocimientos previos y necesidades de formación de los estudiantes, y desarrolla estrategias para avanzar a partir de ellas.

Diseña planes de trabajo basados en proyectos e investigaciones disciplinarios e interdisciplinarios orientados al desarrollo de competencias.

Diseña y utiliza en el salón de clases materiales apropiados para el desarrollo de competencias.

Contextualiza los contenidos de un plan de estudios en la vida cotidiana de los estudiantes y la realidad social de la comunidad a la que pertenecen.



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Rúbrica de evaluación de Trípticos y carteles

Finalidad: Conocer el impacto del primer momento de la estrategia de intervención en los docentes y directivos.

Fecha:
Nombre:
Materia(s) que imparte:
Años de servicio en Instituciones de Educación Media Superior:
¿Qué opina sobre el tríptico y carteles referentes a las ocho competencias docentes? ¿Sabe ahora lo que son las competencias? ¿Le permitieron conocer las ocho competencias que integran el perfil docente?:
Opinión general:

Entrevista a Directivos (Director y Coordinador Académico del CECyTEH Plantel Pachuca

¿Qué le pareció la estrategia de intervención respecto al acercamiento a las ocho competencias docentes?

¿Qué comentarios hacen los docentes sobre los carteles y tríptico?

¿Fue relevante o indiferente la forma de dar a conocer en un primer momento las ocho competencias docentes?

3.3 Segundo momento de la intervención: Aplicación del taller

Este momento consistió primeramente en invitar a todos los docentes y administrativos a que asistieran al taller sobre las competencias docentes, siendo este taller importante tanto para el desarrollo personal como profesional porque como incentivo, al termino del taller, por medio de la dirección General del CECyTEH a cada uno de los maestros se les recompensaría con una constancia de valor curricular ya que nosotros como aplicadores del taller solicitamos que hubiera un documento para los maestros que asistieran y fue lo que se logró. El taller se dividió en 10 sesiones, una cada sábado, de 9 de la mañana a 1 de la tarde. Se inicio con 7 maestros, de 32 que conforman la plantilla docente de la institución, el taller fue llamado **Taller de reflexión sobre las ocho competencias docentes: “Conoce, aplica y transforma”** y se desarrolló en Marzo y abril de 2010 con una duración de 44 hrs, 24 presenciales y 20 hrs de trabajo individual.

.-

Sesión1

Propósito: Propiciar la integración de los asistentes y darles a conocer el objetivo general del taller.			
Competencia a desarrollar en el docente: comunicación e interacción.			
Aprendizajes esperados: Conocer la finalidad que tendrá el taller, y las expectativas de los docentes.			
Habilidades a desarrollar en el maestro. Valoración, expresión, reconocimiento, observar, organizar, aprender.			
	Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales
Actividades	Los coordinadores presentan el objetivo general del taller a los asistentes, anotándolo en el pizarrón o proyectándolo, si es que cuentan con los elementos.	Los coordinadores se presentan ante los asistentes y les solicitan que se reúnan con otra persona para efectuar la dinámica de “Presentación por parejas” que consiste en que cada persona busque a un compañero para intercambiar información relacionada al interés que tienen por el taller y sus expectativas, conversan durante cinco minutos, luego en asamblea cada participante presenta a su pareja. La duración de la dinámica va a depender del número de participantes, por lo general se da un máximo de tres minutos por pareja para la presentación en plenaria.	La interacción, comunicación, en general la disponibilidad que presente cada docente de acuerdo a intereses comunes con sus compañeros.
Recursos: Cañón de proyección, laptop, diapositivas de inicio de taller.			
Evaluación: Participación individual y grupal: 100%			

Sesión 2. Propósito: Que los docentes reconozcan la competencia “ <i>Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional</i> ” a partir de actividades de reflexión y debate así como de una propuesta de su formación continua.				
Competencia a desarrollar en el docente: Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional. Describir en qué consiste la competencia.				
Aprendizajes esperados: Reflexione acerca de su trayectoria como docente y explique sus prácticas docentes. Elabore un programa personal de formación continua. Elabore un proyecto de formación continua con los compañeros.				
Habilidades a desarrollar en el maestro. Reflexión, análisis, expresión, observación, reconocimiento, valoración.				
	Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales	
Actividades	Los coordinadores presentan en qué consiste la competencia. Los coordinadores del taller les darán un cuestionario para que lo contesten de manera individual. Las preguntas son las siguientes: ¿Qué es formación continua? ¿Considera importante seguirse preparando en el ámbito profesional? Una vez contestadas las preguntas en plenaria se presentarán los resultados. Los coordinadores presentarán qué es la formación y la trayectoria profesional de un docente. Solicitarán	Los docentes realizarán una actividad la cual se denomina “conociéndome” en donde se le proporcionará a cada participante una hoja para desarrollar la actividad, en ella se especifica lo que se tendrá que realizar. Los docentes se pondrán una hoja en la espalda y los compañeros les escribirán de acuerdo a lo que conocen de ellos y que han escuchado de los alumnos, sus fortalezas y debilidades respecto a su desempeño como docentes. Una vez que hacen la actividad, reflexionan sobre la importancia de superar las debilidades a través de la formación continua. A partir de la tarea solicitada en la sesión 1, los docentes formarán equipos de acuerdo al área académica que imparten para reconocer qué cursos de actualización a nivel estatal y nacional existen y que pueden tomar acorde a su área y a sus debilidades, y que les ayude a desempeñarse mejor en el aula; ver las ventajas y desventajas que se les pueden presentar al asistir a estos. Presentarán las conclusiones a todo el grupo. Elaborarán por área un	Compartir con los compañeros su sentir ante las actividades realizadas, así como su autoconocimiento y de qué manera identifica situaciones de riesgo y de oportunidad.	

	<p>a los docentes que les indiquen qué tienen que ver las preguntas con la competencia sugerida.</p>	<p>plan de formación continua dos años.</p> <p>Los docentes elaborarán un plan personal de formación continua de un año. Les entregarán a los coordinadores una copia para su portafolio de evidencias.</p> <p>Actividad de cierre de la sesión:</p> <p>Los coordinadores retomarán la competencia y enfatizarán su importancia en la reforma.</p> <p>Los docentes en plenaria comentarán sobre la competencia.</p>	
<p>Recursos: Cuestionario, Hojas de actividades, hojas blancas, lapiceros, cañón de proyección, laptop, diapositivas respecto a la competencia a trabajar, a los tipos de formación y trayectoria profesional.</p>			
<p>Evaluación:</p> <p>Participación en la actividades grupales e individuales= 20 %</p> <p>Criterios: Rúbrica de autoevaluación. 10%</p> <p>Rúbrica de coevaluación 10%</p> <p>El plan de formación por área 30%</p> <p>Objetivo general.</p> <p>Actividades de formación y tiempos.</p> <p>Compromisos del área para apoyar la formación continua.</p> <p>El plan de formación personal 30%</p>			

Sesión 3

Propósito: Que los docentes aprehendan la competencia “ <i>Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo</i> ”, a partir de actividades de reflexión y de propuesta a favor de los estudiantes.				
Competencia a desarrollar en el docente: Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo. Describir la competencia.				
Aprendizajes esperados:				
Reflexiona sobre el conocimiento que tiene de la disciplina que enseña.				
Identifique la estructura de la disciplina que imparte.				
Conoce la función de un facilitador.				
Conoce que es una experiencia de aprendizaje significativo.				
Habilidades a desarrollar en el maestro. Reconocimiento, reflexión, análisis y asimilación.				
	Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales	
Actividades	Los docentes realizarán una actividad que consiste en desarrollar una serie de preguntas, se tendrán que escribir en una hoja: ¿Qué sé de la materia que enseño? ¿Qué de la (s) materia(s) que enseño me gusta más? ¿Qué de la (s) materia(s) que enseño domino bien? ¿Qué de la (s) materia(s) que enseño no me gusta? ¿Me falta por aprender acerca de la (s) materia(s) que imparto? ¿Qué debilidades y fortalezas tengo en la (s) materia (s) que imparto? ¿Qué impacto tiene la (s) materia (s) en los estudiantes?	En equipos por áreas los docentes harán una lista de la estructura de la disciplina que comparten. Para responder a las siguientes preguntas: ¿Qué se tiene que enseñar primero y qué se tiene que enseñar después? Que los docentes lo comparen con el conocimiento que se	Reconozcan que están en un proceso permanente de aprendizaje y que en ciertos momentos pueden no saberlo todo. La sinceridad que le presten a las actividades que se realizan, ya que	

	<p>¿Qué hacer para mejorar en mi área?</p> <p>¿Qué experiencias de aprendizaje tengo de acuerdo a lo que he enseñado?</p> <p>¿Qué características debe tener un facilitador de aprendizaje significativo?</p> <p>Posteriormente se realizará una actividad “aplaudiendo”, en ella los participantes caminarán dentro del salón al ritmo de palmadas, el instructor les indicará que se tendrán que formar en binas, tercias, etc., y la persona que quede fuera tendrá que leer la respuesta de una de sus preguntas.</p>	<p>propone en los programas de las materias que imparten.</p>	<p>es muy importante para cumplir la competencia requerida.</p>
<p>Recursos: Cuestionario, cañón de proyección, laptop, diapositivas respecto a la competencia a trabajar, a los tipos de formación y trayectoria profesional.</p>			
<p>Evaluación:</p> <p>Trabajo individual: 20%</p> <p>Participación grupal 20 %</p> <p>Criterios: Rúbrica de autoevaluación. 15%</p> <p>Rúbrica de coevaluación 15%</p> <p>Realizar una propuesta de actividades enfocadas al logro del aprendizaje significativo en los estudiantes: 30%</p>			

Sesión 4

Propósito: Que los docentes refuercen la competencia “ <i>Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares, y sociales amplios</i> ” a partir de actividades de reflexión, debate y planeación didáctica.			
Competencia a desarrollar en el docente: Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares, y sociales amplios			
Aprendizajes esperados: Planeen bajo el enfoque por competencias.			
Habilidades a desarrollar en el maestro. Comprender, construir, demostrar, desarrollar, escuchar, reflexionar, redactar, transferir, participar.			
	Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales
Actividades	<p>Los docentes se formarán en equipos y debatirán sobre:</p> <p>¿Cómo se reconoce como docente?</p> <p>¿Qué significa un proceso de enseñanza, un proceso de aprendizaje?</p> <p>¿Qué conocen del plan y programas de estudio de Bachillerato?</p> <p>¿Cómo planean sus clases, con qué recursos, cómo evalúan?</p> <p>¿Qué saben de competencias? Las respuestas las presentarán en plenaria.</p> <p>Los coordinadores presentarán qué es el enfoque por competencias y cómo se planea por competencias.</p>	<p>Los docentes realizarán de manera individual un bosquejo de una planeación didáctica semanal, posteriormente se reunirán para ver si comparten los elementos que debe contener la planeación por competencias.</p>	<p>En binas comentarán acerca de la forma en que aplican las competencias en el aula y que es lo que cambiarían para que se apliquen de una manera significativa, escribirlas en hojas y pegarlas en la pared, comentarlas a todos los participantes.</p>
Recursos: Cuestionarios hojas blancas, lapiceros, cañón de proyección, laptop, diapositivas respecto al enfoque por competencias y la planeación por competencias.			

Evaluación:

Participación en la actividades grupales e individuales= 20 %

Criterios: Rúbrica de autoevaluación. 10%

Rúbrica de coevaluación 10%

Planeación didáctica por competencias 40%

Un escrito sobre las formas de aplicación de competencias 20%

Sesión 5

Propósito: Que los docentes reafirmen la competencia “ <i>Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional</i> ” a partir de actividades constructivas para propiciar aprendizajes.			
Competencia a desarrollar en el docente: Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.			
Aprendizajes esperados: Diseñe procesos de enseñanza y aprendizaje creativos e innovadores para ponerlos en práctica.			
Habilidades a desarrollar en el maestro. Desarrollar, diseñar, describir, dialogar, planear, expresar, observar, organizar, aprender.			
Actividad es	Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales
	Los docentes dirán en una o dos palabras lo que se les viene a la mente cuando escuchan las palabras creatividad e innovación. Uno de los coordinadores escribirá en hojas de papel bond lo que van diciendo los docentes y posteriormente, entre todos, reflexionarán sobre aquellos aspectos negativos que impiden ser docentes creativos e innovadores.	Se les contará un cuento a los docentes, en donde al iniciar ellos cerrarán los ojos y se imaginarán cómo se va desarrollando éste, al finalizar el cuento, ellos describirán lo que se imaginaban a la hora de escucharlo. Los docentes modificarán, si es necesario, sus actividades de enseñanza y aprendizaje para que estas sean creativas e innovadoras y por ende, den resultados. Realizarán equipos de 3 integrantes para la realización de un simulacro áulico, en el cual muestren una manera creativa y efectiva de enseñanza-aprendizaje. Cada participante realizara un escrito en el que evidencien cómo es un ambiente de aprendizaje dentro del aula y posteriormente lo comentarán en equipo.	Trabajen en equipo de manera respetuosa y colaborativa.
Recursos: Cuestionarios, papel bond, hojas blancas, lapiceros, un cuento, cañón de proyección, laptop, diapositivas respecto a la competencia a trabajar.			
Evaluación: Participación en la actividades grupales 30% Participación en la actividades individuales 20 % Criterios: Rúbrica de autoevaluación. 10% Rúbrica de coevaluación 10% Diseño de actividades de E-A y su inserción en la planeación didáctica 30%			

Sesión 6

Propósito: Que los docentes fortalezcan la competencia “ <i>Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.</i> ” a partir de actividades de reflexión, debate y propuestas de evaluación utilizadas en su labor docentes.				
Competencia a desarrollar en el docente: Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.				
Aprendizajes esperados: Fortalecer el enfoque de evaluación por competencias Diseñe estrategias de evaluación.				
Habilidades a desarrollar en el maestro. Reconocer, reflexionar, analizar, asimilar, explicar, construir, explicar.				
	Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales	
Actividades	<p>Escribir un concepto de evaluación de manera individual y posteriormente agruparse en equipos de 4 integrantes y discutir sus conceptos. Presentar los resultados en plenaria.</p> <p>A continuación los interventores realizarán 3 tarjetas en donde estén clasificadas por letras, y en cada una de ellas este escrito un tema el cual van a desarrollar y explicar:</p> <p>En la 1era. ¿Qué evaluamos de los alumnos?</p> <p>En la 2da. ¿Cuántos tipos de evaluación conoce?</p> <p>En la 3er. ¿Qué criterios utilizan para evaluar a sus alumnos?</p> <p>Los coordinadores darán a conocer como se evalúa por competencias a partir de instrumentos y que los docentes tendrán que analizar.</p>	<p>Se realizarán 3 equipos, cada uno hará una representación escolar, en donde se refleje la evaluación y mencionar qué tipo de evaluación utilizan y por qué.</p> <p>Cuáles son las virtudes que tiene al usar este tipo de evaluación.</p> <p>El docente realizará una autoevaluación con la finalidad de tener una visión de su desempeño en clase y así poder tener un mejoramiento continuo.</p> <p>A partir de la planeación que presentaron en la sesión 4 elaborarán una propuesta de evaluación acorde al contenido de su materia y al enfoque por competencias.</p>	<p>Trabajarán en equipo y compartirán algunas de sus estrategias de evaluación.</p>	

Recursos: Cuestionarios, Hojas de actividades, hojas blancas, formato de autoevaluación, lapiceros, cañón de proyección, laptop, diapositivas respecto a la competencia a trabajar.

Evaluación:

Participación en la actividades grupales e individuales= 20 %

Criterios: Rúbrica de autoevaluación. 20%

Rúbrica de coevaluación 10%

Diseño de estrategias de evaluación: 30%

Representación escolar 20%

Sesión 7

Propósito: Que los docentes reflexionen la competencia “ <i>Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo</i> ” a partir de actividades de reflexión y diseño de ambientes de aprendizaje.				
Competencia a desarrollar en el docente: Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo				
Aprendizajes esperados: Saber crear ambientes de aprendizaje en el aula Trabajar de manera autónoma y colaborativa con los compañeros				
Habilidades a desarrollar en el maestro. Desarrollar, dialogar, planear, expresar, observar, organizar, aprende, simular, diseñar, analizar.				
	Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales	
Actividades	<p>Los docentes escribirán en el pizarrón una palabra que ellos crean que respondan a las preguntas siguientes:</p> <p>¿Qué es un ambiente de aprendizaje?</p> <p>¿Qué características debe tener un ambiente de aprendizaje?</p> <p>¿Cuál es el rol de un docente frente al grupo?</p> <p>¿Qué es el trabajo colaborativo?</p> <p>¿Cómo construye un ambiente de aprendizaje junto con los alumnos en el aula?</p> <p>Al finalizar, se integrarán en equipos y formularán una conclusión de acuerdo a lo que escribieron, y darán a</p>	<p>En equipo, inventarán una canción referente a cómo se crearía un buen ambiente de aprendizaje en el aula, tomando en cuenta elementos base para el desarrollo de este.</p>	<p>Se integrarán equipos de 5 personas y formarán una torre “la torre más alta” de la manera que ellos elijan utilizando material (papel, popotes, diurex, etc.) todo se realizará en silencio no se tendrá que hablar en ningún momento, en dónde se refleje el trabajo en equipo, la cooperación mutua y la comunicación.</p>	

	conocer de manera grupal los conocimientos construidos.		
Recursos: Cuestionarios, Hojas de actividades, hojas blancas, lapiceros, cañón de proyección, laptop, diapositivas de las preguntas a trabajar, papel reciclable (periódico, hojas), popotes, diurex.			
<p>Evaluación:</p> <p>Participación en la actividades grupales 30%</p> <p>Criterios: Rúbrica de autoevaluación. 10%</p> <p>Rúbrica de coevaluación 30%</p> <p>Diseño de un ambiente de aprendizaje para una sesión de clase 30%</p>			

Sesión 8

Propósito: Que los docentes interpreten la competencia “ <i>Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes</i> ” a partir de actividades de reflexión y debate			
Competencia a desarrollar en el docente: Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.			
Aprendizajes esperados: Crear ambientes de trabajo sano e integral dentro del aula			
Habilidades a desarrollar en el maestro. Desarrollar, dialogar, planear, expresar, observar, organizar, aprender, redactar, reflexionar.			
Actividades	Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales
	<p>Se les proporcionarán a los docentes unas preguntas para que las analicen y escriban una conclusión.</p> <p>¿Cuál es la función del docente en el ámbito social?</p> <p>¿Qué hace el docente para que el estudiante se desarrolle en un ambiente sano?</p> <p>¿Qué valores promueve el docente entre sus alumnos?</p> <p>¿De qué manera motiva al estudiante en su desarrollo personal y profesional?</p> <p>Ahora, terminando de realizar esta actividad se reunirán en equipo para comentar las respuestas, entre todos se escribirá una conclusión grupal.</p>	<p>Se formarán equipos de 4 integrantes, crearán una actividad de la cual se crea conveniente que les servirá para que los alumnos se sientan mejor dentro del aula de clases y que los motive a desarrollarse plenamente tomando en cuenta las fortalezas y debilidades que tendrá esa actividad, y posteriormente se desarrollará con los docentes.</p>	<p>Colaboración e interacción con los compañeros que se está trabajando.</p> <p>Reconocimiento personal.</p>
Recursos: Cuestionario, cañón de proyección, laptop, diapositivas de la competencia a trabajar.			
Evaluación: Participación en la actividades grupales e individuales= 20 % Criterios: Rúbrica de autoevaluación. 10% Rúbrica de coevaluación 10% Actividades a realizar en la sesión 30%			

Sesión 9

Propósito: Que los docentes se familiaricen con la competencia “ <i>Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional</i> ” a partir de actividades de reconocimiento y propuesta.			
Competencia a desarrollar en el docente: <i>Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional</i>			
Aprendizajes esperados: Aprender a apoyar a los compañeros docentes dentro y fuera de la institución para la mejorar continua de esta, participando en las actividades escolares y proyectos que se realicen dentro de ella.			
Habilidades a desarrollar en el maestro. Dialogar, reconocer, proponer, planear, expresar, observar, organizar, aprender, proyectar, distinguir, considerar.			
	Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales
Actividades	<p>Los docentes se formarán en equipo y analizarán conceptos, en forma mímica harán saber a sus compañeros qué es lo que entendieron por ellos, finalmente harán saberlos de forma verbal.</p> <p>¿Qué se entiende por participación?</p> <p>¿Qué se entiende por gestión institucional?</p> <p>Se les proporcionará un caso escolar diferente de los alumnos, se reunirán en equipos y escribirán como ellos resolverían esta situación, se comentará en plenaria.</p>	<p>Unirse en binas y escribir cómo es que participan en la escuela, cómo creen que debería de ser el apoyo de los docentes hacia la institución y qué beneficios tiene que los docentes participen en las actividades que se desarrollan en la institución y que hacen por mejorar la institución.</p>	<p>Apoyo en las actividades a realizar en grupo, participando de manera conjunta con los compañeros.</p>
Recursos: Cuestionarios, Hojas de actividades, hojas blancas, lapiceros, cañón de proyección, laptop, diapositivas de la competencia a trabajar.			
Evaluación: Participación en la actividades grupales 30%			
Participación en actividades individuales= 20 %			
Criterios: Rúbrica de autoevaluación. 25%			
Rúbrica de coevaluación 25%			

Sesión 10

Propósito: Que los docentes reflexionen sobre la importancia de las ocho competencias docentes trabajadas en el taller.					
Competencia a desarrollar en el docente: Identifica las 8 competencias docentes que se trabajaron en el transcurso del taller					
Aprendizajes esperados: Reconocimiento y análisis de las competencias docentes.					
Habilidades a desarrollar en el maestro. Dialogar, planear, expresar, observar, organizar, aprender, proyectar, distinguir, considerar, desarrollar, redactar, reflexionar.					
Actividades	Conceptuales		Procedimentales		Actitudinales
	<p>El docente realizará un hexagrama (dividido a la mitad, en una primera parte harán un mapa mental de lo que saben y en la otra desarrollarán lo que está plasmado en el mapa), en la parte inferior (derecha, izquierda y central) escribirán y responderán a las siguientes preguntas:</p> <p>¿Qué utilidad le encuentro a estos aprendizajes?</p> <p>¿Cómo aplico estos conocimientos en mi desarrollo profesional?</p> <p>Al término de ella, los docentes individualmente calificarán su trabajo realizado y expresarán lo que sintieron al realizar esta actividad.</p>		<p>Los docentes realizarán un escrito donde mencionen qué importancia tiene las ocho competencias docentes en su desempeño profesional y describirán el proceso que llevaron a cabo para transitar a ser docente en el enfoque por competencias..</p> <p>Los coordinadores darán el cierre del taller</p>		Participación en las actividades realizadas
Recursos: hojas de trabajo, diapositivas de cierre de taller, cañón de proyección, laptop.					
Evaluación: Participación en actividades grupales :50% Reconocimiento de las competencias 20% Realización de hexagramas: 30 % Aplicación de un instrumento de evaluación del taller- sin valor para el alumno					

Rúbrica de Evaluación del taller: “Conoce, Aplica y Transforma”

Finalidad: Conocer el impacto del taller en los docente participantes.

Instrucciones:

Marque con una “X” el recuadro que más se acerque a su opinión, considerando la siguiente escala:

- | | |
|-----|--|
| (1) | Limitado/ No cumplió con las expectativas definidas |
| (2) | Adecuado/ Cumplió con la mayoría de las expectativas definidas |
| (3) | Excelente/ Satisfizo las expectativas definidas |

Criterio de evaluación: Contenido	1 (limitado)	2 (adecuado)	3 (excelente)
Se alcanzaron las competencias.			
Se presentaron los objetivos del taller.			
Los conocimientos adquiridos son aplicables a su desempeño docente.			
Existió equilibrio teórico-práctico entre los contenidos y las actividades del taller.			
Los temas contemplaron una secuencia lógica.			
Los ejercicios y las dinámicas fueron adecuados.			
Existió congruencia entre los temas tratados en el taller			
Confrontación del aprendizaje logrado con los aprendizajes esperados.			
Se logró la evaluación del aprendizaje.			

Criterio de Evaluación: Materiales y equipo	1 (limitado)	2 (adecuado)	3 (excelente)
Los materiales didácticos fueron adecuados y suficientes.			
Los materiales fueron entregados en tiempo y forma por los coordinadores			
Entrega oportuna de las evidencias por parte de los docentes.			
Calidad de las diapositivas presentadas durante el taller			
Redacción clara y comprensible de los materiales de apoyo utilizados durante el taller.			

Criterio de evaluación: Coordinadores	1 (limitado)	2 (adecuado)	3 (excelente)
Dominio del tema impartido.			
Preparación de las sesiones.			
Inició y concluyó puntualmente cada sesión.			
Dio a conocer y alcanzó los objetivos del curso.			
Se aclararon dudas.			
Promovió la integración del grupo.			
Mantuvo la atención grupal.			
La actitud de los coordinadores frente al grupo fue cordial y respetuosa.			

Criterio de evaluación: Grupo	1 (limitado)	2 (adecuado)	3 (excelente)
Los participantes se mostraron interesados en las sesiones.			
Compartieron sus conocimientos y experiencias en el transcurso del taller.			
Se integraron con el fin de alcanzar las competencias previamente establecidas.			
La comunicación fue dinámica entre los asistentes.			
La actitud del grupo fue positiva.			
La actitud del grupo frente al coordinador fue cordial y respetuosa.			

Criterio de evaluación: Autoevaluación de los participantes	1 (limitado)	2 (adecuado)	3 (excelente)
Asistió puntualmente a las sesiones.			
Participó activamente en la clarificación de conceptos.			
Aportó ideas para el trabajo a realizar.			
Se comprometió con su equipo en la actividad que se le asignó.			
Sustentó sus opiniones a partir de un saber referencial.			
Su desempeño en el curso.			

3.4 Tercer momento de la intervención: Observación directa en las aulas

Este momento consistió en la observación directa en las aulas³⁹, y ver que tanto impactó el taller en los maestros y apropiación de las competencias. Durante las sesiones había maestros que platicaban sus formas de dar clases y había comentarios de que acuerdo a las competencias era mejor hacer algunos cambios en su práctica laboral. Al asistir a cada aula con los maestros los cuales habían tomado el taller, nos percatamos que tuvieron demasiado impacto pues ellos mismos decían que le ayudo mucho el asistir al taller. Se realizaron 2 observaciones por maestro, y cada una de ellas con una duración de 50 minutos, estas observaciones se realizaron en el mes de Mayo y Junio de 2010.

3.5 Cuarto momento de la intervención: Evaluar la intervención.

Consiste en interpretar las rúbricas de evaluación aplicadas a los docentes, al director y al coordinador académico del CECyTEH para conocer el impacto de las tres estrategias de intervención (trípticos, carteles y taller).

Fecha:
Nombre:
Materia(s) que imparte:
Años de servicio en Instituciones de Educación Media Superior:
¿Qué opina sobre el tríptico y carteles referentes a las ocho competencias docentes? ¿Sabe ahora lo que son las competencias? ¿Le permitieron conocer las ocho competencias que integran el perfil docente?:
Opinión general:

³⁹ Ver anexo 5.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

Este apartado da cuenta del análisis y los resultados generados a partir de la puesta en práctica de la estrategia de intervención. Inicialmente se presentan los logros y las dificultades que se dieron en torno a la implementación de la propuesta, posteriormente se muestran las categorías que permiten el análisis de la intervención realizada en el CECyTEH con la intención de evaluar lo desarrollado en función de la estrategia de intervención.

4.1 Logros y dificultades en la estrategia de intervención.

Como ya hemos señalado, nuestra propuesta de intervención constó de tres acciones específicas; la primera de ellas implicó la entrega de trípticos e invitaciones a docentes y personal administrativo del CECyTEH, y la colocación de nueve carteles en diversos sitios dentro del plantel; en segundo lugar la impartición del taller “Conoce, Aplica y Transforma”; y en tercer lugar se dió seguimiento a la apropiación por parte de los participantes en el taller de las competencias en la práctica docente, esto mediante observación directa en las aulas. Todo ello con la finalidad de cumplir con el objetivo general “El Docente reconocerá las competencias docentes establecidas en la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) con la finalidad de aplicarlas en labor educativa”.

Para mostrar los logros y dificultades presentes en la estrategia de intervención, nos dimos a la tarea de presentarlos organizados en tres rubros: Primero, los logros y dificultades en torno a los participantes del taller, es decir, los docentes del CECyTEH; posteriormente los alcances y limitaciones de los interventores educativos, es decir, de quienes dirigimos el taller y la estrategia general. Después presentamos los logros y dificultades respecto a los

materiales y al contenido trabajado no sólo del taller sino en los otros dos momentos de la intervención.

En relación a la estrategia de intervención, se encontró lo siguiente:

4.1.1 Los participantes del Taller (profesores del CECyTEH)

De los logros:

Los logros de este taller fueron que los docentes nos apoyaron con su participación, asistencia y que nos comentaban que se aplicara el taller en verano lo cual para nosotros era satisfactorio escucharlos, porque significaba que les interesaba asistir y participar en el taller, otra es que decían que se hacían buenos debates de ideas lo cual favorecía a que aprendían mucho de lo que se les explicaba y de las dinámicas que se realizaban a ellos les permitía llevarlas a su aula para que sus alumnos participaran y mostraran interés por sus clases; la importancia de los temas vistos los cuales ellos desconocían, pues solo habían escuchado o tomado cursos en los cuales sólo les daban teoría y no les aplicaban dinámicas ni se involucraban para seguir con una verdadera evaluación de sus cursos y por lo tanto no visualizaban desde adentro la situación verdadera, y que en nuestro caso todavía nosotros nos permitimos asistir a sus aulas y ver si estaban aplicando o no los conocimientos vistos en el transcurso del taller de las 8 competencias establecidas en la RIEMS.

Durante el transcurso del taller todos mostraron interés a pesar de que salíamos treinta o cuarenta minutos después de lo establecido, y que en las dinámicas todos aportaron ideas y trabajaron en equipo respetando los puntos de vista de los demás, de igual forma, siempre se manifestó un ambiente cordial y de respeto de ambas partes para la aplicación de este taller.

Se consideró aplicar el taller a los 32 docentes, pero por circunstancias ajenas a nosotros y debido a que la mayoría de los docentes están asistiendo a diplomados y maestrías, sólo asistieron de manera obligatoria 7 docentes que son de nuevo ingreso a este plantel y que no asisten a otros cursos.

Los asistentes a la reunión mostraron disposición e interés para participar en el taller “Conoce, aplica y transforma” y solicitaban diferentes horarios para asistir al taller conforme a su disposición y carga de trabajo.

Durante las observaciones en el aula percibimos que los profesores aplican las competencias docentes establecidas en la RIEMS.

Los maestros mostraron disposición para que pudiéramos realizar las observaciones durante sus clases.

De las dificultades:

Entre las dificultades generales en la aplicación de este taller Conoce, Aplica y Transforma fueron la impuntualidad de los docentes desde la primera sesión a pesar de que se estableció en la primera reunión que la hora para iniciar las sesiones del taller sería a las 9:00 a.m., algunos de ellos llegaban 30 minutos después, de igual manera en las invitaciones que se les dieron estaba escrito. Cabe señalar que las sesiones terminaban a las 13: 00 hrs.

Otra dificultad es que cuando participaban se convertían en protagonistas del taller, es importante mencionar que no todos, solo esta situación se presentó con los maestros Agustín y el profesor Razo, y en ciertas ocasiones la Maestra Adriana.

Los docentes no entregaban en tiempo las tareas que se les asignaban ejemplo de ello fue la sesión 5 donde inicialmente se propuso contar un cuento a los docentes, pero finalmente se modificó la actividad solicitando a los

docentes elaboraran un cuento relacionado a su práctica docente, y aunque lo elaboraron y estos fueron leídos en el salón, nunca los entregaron a pesar que abrimos canales de comunicación para hacer llegar dichos cuentos. Dos docentes mostraron apatía y flojera y como excusa decían que no les había llegado el archivo electrónico, o que ya lo habían mandado y no era cierto, para esto nosotros como interventores le comentamos al coordinador académico y el les llamo la atención a estos docentes y les pidió fueran responsables ya que esto no era un juego y de lo contrario no se les extendería su constancia curricular de este taller.

Los profesores comentaban que estaba a punto de concluir el ciclo escolar por lo que las clases ya no eran muy sustanciosas, porque incluso los grupos de sexto ya habían concluido el semestre, derivado de ello nuestras observaciones fueron pensadas únicamente con grupos de segundo y cuarto semestre. Sin embargo aunque así lo habíamos planeado, las observaciones de la aplicación de las competencias docentes trabajadas en el taller no se llevaron a cabo porque concluyó el semestre.

4.1.2 Interventores Educativos

De los logros:

Durante la aplicación del taller, supimos resolver el problema del protagonismo de algunos docentes, que por tomar la palabra no permitían la participación del resto de los asistentes. Si bien se nos dificultaba retirarles la participación y en dos ocasiones no supimos como actuar, para la tercera sesión comentamos que esta situación no se podía volver a repetir pues nos afectaba en los tiempos establecidos y para la realización de las dinámicas de la sesión presentada.

Logramos ganar la aceptación de los asistentes al taller, porque al cierre de éste nos hicieron saber que en dado caso que implementáramos otro taller ellos estarían dispuestos a participar.

Fue posible poner en práctica la totalidad de la propuesta de intervención.

Al término del taller nos dieron un reconocimiento⁴⁰ a cada uno de nosotros, como agradecimiento a nuestra participación, dicho documento se expidió en la Dirección General del CECyTEH ubicada en el Municipio de San Agustín Tlaxiaca.

De las dificultades:

Otra dificultad fue que nosotros preparábamos las sesiones de acuerdo a los 7 participantes, pero en ocasiones llegaban a faltar, por mencionar en una sesión asistieron 5 docentes y esto no permite que las dinámicas se desarrollen y cumplan el 100% del objetivo que se estableció desde el inicio del proyecto de intervención.

4.1.3 Materiales

De los logros

Respecto a las invitaciones (que pertenecen al primer momento de la estrategia) se elaboraron, diseñaron y se reprodujeron con recursos materiales y financieros de los interventores, por lo que el material tuvo buena calidad.

Los maestros y administrativos que asistieron a la reunión convocada el jueves 11 de marzo a las 13 horas, comentaron que las invitaciones estaban bien hechas.

Contamos con el apoyo de personal del plantel CECyTEH Pachuca para fotocopiar los trípticos; la coordinación académica del plantel solicitó los

⁴⁰ Ver anexo 6

trípticos con ciertos requisitos de diseño, entre ellos, que los colores predominantes fueran los mismos que identifican al plantel.

Asimismo, para la elaboración de los carteles donde se expresa cada una de las competencias docentes establecidas por la RIEMS se pensó en material de lona, por lo que se cotizaron 9 lonas, cada una de ellas tiene un costo de \$47.00, dando un total de \$423.00, esta cantidad fue cubierta por nosotros.

La aplicación de las rúbricas que contestaron los docentes del CECyTEH y que pertenecen al segundo momento de la intervención, permitieron evaluar nuestro taller e ir modificando actividades y tiempos y como resultado ver que las metas establecidas se lograron a pesar de las dificultades que se nos presentaron.

Los docentes comentaron que los materiales didácticos fueron adecuados y suficientes, así mismo que fueron entregados a tiempo y forma, la calidad de las diapositivas para cada sesión fueron adecuadas y finalmente la redacción clara y comprensible de los materiales de apoyo fueron excelentes.

Se gestionó con el Coordinador académico la utilización del salón multimedia del CECyTEH, para llevar a cabo algunas actividades del taller, porque se requiere de computadora y cañón de proyección para la presentación de diapositivas.

De las dificultades

Como parte de la evaluación del primer momento de la estrategia, se reconoce que los trípticos al ser fotocopiados en el plantel no presentaron la calidad del diseño inicial, ya que los copiaron en blanco y negro, lo que generó en un documento poco llamativo.

No fue posible colocar los carteles en el tiempo planeado porque se tuvieron inconvenientes para la impresión y se optó por aplazar la actividad.

Para la colocación de los carteles, no anticipamos en llevar el material necesario para el logro de la actividad, por lo que hubo un retraso para la realización de la misma.

En información obtenida a través de las rúbricas, notamos que el diseño de las diapositivas presentadas durante el taller no fueron de la calidad esperada por los docentes.

4.1.4 Contenido

De los logros

Nos damos cuenta que el contenido mostrado en cada sesión permitió que se alcanzaran las competencias en buena medida.

Al inicio de cada sesión presentábamos al grupo el objetivo específico y el aprendizaje esperado.

En varias ocasiones los asistentes al taller nos hacían saber que los conocimientos adquiridos son aplicables a su desempeño docente.

Los ejercicios y las dinámicas fueron adecuados, existió congruencia entre los temas tratados en el taller y hubo confrontación del aprendizaje logrado con los aprendizajes esperados.

De las dificultades

Se nos complicó conseguir referentes teóricos que reforzaran las competencias docentes enmarcadas en la RIEMS.

En ocasiones se nos hacía difícil darle secuencia a los temas que se tratarían en las sesiones.

Por falta de dominio de algunos temas, algunas veces no profundizábamos en ellos.

4.2 Categorías analíticas: Elementos para la evaluación de la estrategia de intervención.

Con base en el análisis de información recuperada durante la puesta en práctica de la estrategia diseñada y aplicada, presentamos los resultados obtenidos en la intervención que se enfocó a potenciar las competencias docentes en los profesores del CECyTEH.

Este apartado da cuenta de las categorías que surgieron a partir del trabajo analítico de las observaciones, los informes y la experiencia de cada uno de los integrantes que participaron en la estrategia de intervención, que se conjuntó en un compendio de informes parciales que construyeron un informe general.

A partir de lo anterior visualizamos dos categorías que consideramos dan cuenta de los avances detectados entre los profesores destinatarios de nuestra intervención, la primera es: “Competencias y Práctica Docente” donde ubicamos las siguientes subcategorías: “Reconocimiento de las competencias”; “los profesores estamos temerosos de no saber cómo aplicar las competencias docentes”; “para qué teoría, queremos cosas prácticas” y “no nos gusta que nos llamen facilitadores”. La segunda categoría es “Aprendimos en este curso a ser competentes” en la cual vinculamos: “el trabajo en equipo”; “interés por el curso”; “motivación por el curso” y “el gusto de compartir experiencias”.

4.2.1 Competencias y práctica docente

Con respecto a la primera categoría “Competencias y práctica docente”, es indudable que a principios del siglo XXI y como resultado de las evaluaciones a los sistemas educativos de diferentes países, haya surgido el término de competencias. Este término para algunos nuevo, es como diría Gimeno

Sacristán⁴¹ un concepto de hace muchos años que se moderniza. Particularmente en esta década son varios los teóricos dedicados al análisis de este referente, Philippe Perrenoud, es si no el más reconocido, si el autor que más ha clarificado el término. Para Perrenoud las competencias son: *“una capacidad de movilizar recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones”*.⁴²

Con respecto al **reconocimiento de las competencias por parte de los profesores**, retomamos a Philippe Perrenoud quien sostiene que *“Las competencias profesionales se crean, en formación, pero también a merced de la navegación cotidiana del practicante, de una situación de trabajo a otra”*.⁴³ Muestra de ello puede percibirse en el comentario de un profesor:

Docente 1: *“no es que nosotros no conozcamos las competencias docentes, si las conocemos pero no tal cual están enunciadas.”*- (R.O.170410).

Es innegable que las competencias no son algo que está terminado en definitiva, sino por el contrario se aprenden día a día en la práctica docente, no se trata de estandarizar las competencias porque la concepción de las mismas se determina por los acontecimientos de su contexto, los cuáles siempre son dinámicos, siendo así podemos decir que los docentes reconocen facetas de competencia.

Reafirmando lo dicho, durante el desarrollo del taller nos percatamos que efectivamente se aplican algunas de las ocho competencias docentes, es el caso de la competencia docente *“evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo”*,⁴⁴ porque preguntamos a los presentes, ¿Qué evaluamos de los alumnos?, a lo que uno de ellos respondió:

⁴¹ Gimeno Sacristán, José (2010) “Conferencia Magistral”. En: *Congreso Nacional de Educación. ITAM*. Jalisco.

⁴² Subsecretaría de Educación Media Superior (2008). Op. Cit.Pp. 51

⁴³ Perrenoud, Philippe (2004). “Nuevas competencias profesionales para enseñar”. En: Op.Cit. Pp.11

⁴⁴ Competencias docentes establecidas en la RIEMS.

Docente 7: -“Hacer una evaluación diagnóstica, ir a la memoria antigua de los alumnos, los aprendizajes que se logran, su actitud, que ellos digan quiero aprender es mucho mejor que un proceso de formación, volverlos autodidactas.”- (R.O.220510).

Concerniente a la participación del educador, se manifiesta un atributo de la competencia docente relacionado a dar seguimiento al proceso de aprendizaje y al desarrollo académico de los estudiantes

Otra pregunta dirigida a los educadores fue: ¿Qué criterios utilizamos para evaluar a los alumnos?, la respuesta se muestra enseguida:

Docente 6: -“Puntualidad, buena presentación, respeto en el aula, disposición de los alumnos y responsabilidad.”- (R.O.220510).

Aludiendo a la participación anterior, podemos afirmar que los profesores establecen criterios de evaluación del aprendizaje y los comunican de manera clara a los estudiantes porque se trata de que la evaluación sea formativa.

Igualmente podemos decir que los destinatarios de nuestra propuesta de intervención emplean la competencia docente *“domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo”*⁴⁵, ejemplo de ello se observa en el siguiente fragmento de la observación enfocada durante una clase:

Docente 4: -“si nos piden en el examen que hagan un esquema del cambio climático, ¿pueden hacerlo o no?”.- (R.O.260510).

Continuando con el reconocimiento de las competencias docentes por parte de los profesores del CECyTEH, Perrenoud formula la siguiente pregunta y

⁴⁵ Idem.

responde para orientarnos en lo concerniente al tema “¿cuál es la reacción de un profesional que lee un referencial de competencias y describe “lo que se supone debe hacer”?. Sin duda es elaborar, de forma intuitiva, a título personal, un pequeño “balance de competencia”,⁴⁶ esto puede verificarse en el comentario que hizo un profesor mientras llevábamos a cabo la primera sesión del taller:

Docente 1: -“considero que la Reforma de Educación Media Superior, está en cierta medida descontextualizada de nuestra realidad, pienso que se ha traído a nuestro país un modelo que no coincide con las características de nuestros alumnos, se nos ha hecho creer que lo que funciona en otros lugares funcionara aquí también, y no es así, claro, tampoco se puede desechar todo, se pueden retomar algunas cosas”.- (R.O170410).

“También se pueden concebir usos menos defectivos, si el lector se dice, no domino todos estos aspectos, pero voy en esta línea, comparto en general esta imagen del oficio y orientaré mi reflexión, mi formación y mi práctica en este sentido, para acercarme gradualmente a todo con lo que estoy de acuerdo”,⁴⁷ como se percibe en el comentario que sigue:

Docente 1: -“no estoy en desacuerdo con la Reforma, por el contrario me parece que contiene muchos elementos que nos pueden ayudar a mejorar la actividad educativa”.

Ningún avance puede realizarse sin una representación compartida de las competencias profesionales que están en el corazón de la cualificación, las que conviene mantener y desarrollar, y de las cuales los profesionales deben dar explicaciones. Ayudar a formular y a estabilizar una visión clara del oficio y de las competencias es su función principal – subestimada – de referenciales de competencia. Así pues, no son instrumentos reservados a los expertos, sino medios, para los profesionales, para construir una identidad colectiva.⁴⁸

⁴⁶ Perrenoud, Philippe (2004).Op. Cit. Pp.152

⁴⁷ Ibíd. pp.153

⁴⁸ Ibíd. pp.154

Para ejemplificar, he aquí la aseveración de un maestro:

Docente 1: -“creo que todavía estamos en el proceso, porque se han tratado de dar saltos y hay que ir paso a paso” – (R.O.150510).

Respecto a la subcategoría **los profesores están temerosos de no saber cómo aplicar las competencias docentes**, los referentes teóricos establecen que “...*el cambio implica inevitablemente una incursión en lo desconocido; implica comprometerse con los hechos futuros que no son previsibles y afrontar sus consecuencias*”⁴⁹, la conciencia de esto se detecta enseguida:

Docente 1: -“considero que entre nosotros hay cierta resistencia al cambio, como que nos hemos quedado con un enfoque demasiado tradicionalista y pienso que todo cambio es bueno.”- (R.O.170410).

Ante el comentario del docente, se nota la preocupación por no apropiarse del enfoque por competencias, pero además da cuenta de que el cambio en educación les genera desaciertos, porque están acostumbrados a una forma de trabajo que difiere de las propuestas de la Reforma en Educación Media Superior, esto se relaciona con lo que dice Perrenaud: “El primer movimiento es sentirse amenazado por la ineptitud, “crear complejos” o rechazar este fárrago de enunciados abstractos. Este sentimiento puede provocar la tentación de unirse al campo de los conservadores, por falta de fuerza para afrontar la diferencia entre lo que somos y lo que nos gustaría ser”,⁵⁰ debido a las experiencias que han tenido los docentes durante su formación, reconocen que antes no se hablaba de competencias:

Docente 6: -“yo tengo poco tiempo de ingresar a laborar en la institución y esto de las competencias es algo nuevo para mí”.- (R.O.220510).

⁴⁹ Grinberg, León y Rebeca Grinberg (1980). “Angustia frente al cambio y duelo por el self”. *En: Identidad y cambio*. Barcelona: Paidós Psicología profunda. pp.81

⁵⁰ Philippe, Perrenoud (2004).Op. Cit. Pp.152

“Hemos de entender los procesos de cambio como acciones dirigidas a potenciar las instituciones educativas y a sus miembros, concepción bien diferente de aquella que los establece como implantación de nuevos programas, nuevas tecnologías, o inculcación de nuevos términos y concepciones”, señal de lo mencionado se realzo en el cierre del curso- taller, donde los maestros dieron importancia a las competencias docentes:

Docente 6: *“Esto nos sirve mucho para desempeñarnos mejor, porque muchos de nosotros no somos docentes.”*- (R.O.220510).

Encontramos que la docencia no es la profesión de origen de los profesores, por consecuencia no se asumen como tal, debido a que muchos de ellos son licenciados en informática, en Turismo o en Biología por mencionar algunos casos, derivando en la falta de elementos pedagógicos.

Otra de las subcategorías que los docentes coinciden en señalar: **Para que teoría, queremos cosas prácticas.**

Al iniciar el curso, se realizó una dinámica en donde el profesor mostrara sus expectativas que tenían para el curso para ello una de tantas que se mencionaron se obtuvo;

Docente 1: *“Ojala se nos pongan actividades prácticas, porque en la UPN saben mucha teoría, son muy buenos en teoría pero en práctica no”*-. (R.O.170410).

Estábamos consientes y seguros que en el curso íbamos a manejar actividades conceptuales, procedimentales y actividades actitudinales; por tal motivo la expectativa que los docentes esperaban ya estaba contemplada para cada una de las sesiones que se trabajarían en el curso. Creemos que como somos alumnos de la Universidad Pedagógica, que los maestros pensaban que solo los íbamos a llenar de teoría, pero entonces no sabían en realidad como se iba

a trabajar, teniendo en cuenta nosotros tres tipos de actividades para el desarrollo del taller, y entonces lo que los docentes no consideraron es que la teoría y la práctica siempre van juntas.

Debemos de tener presente que la teoría y la práctica siempre deben de estar juntas, nunca separadas, por tanto, *“Teoría no es práctica, es decir, no se realiza, no se plasma, no produce ningún cambio real. Para producirlo no basta desplegar una actividad teórica; hay que actuar prácticamente”*.⁵¹

Del mismo modo, de las rúbricas de evaluación de cada sesión los docentes nos comentan que es necesario poner más actividades prácticas de las que se les ponía, quieren menos teoría, siendo la teoría y práctica algo inseparable.

“La teoría de por sí no transforma el mundo. Puede contribuir a su transformación, pero para ello debe salir de sí misma, y, en primer lugar, tiene que ser asimilada por los que han de suscitarse, con sus actos reales, efectivos, dicha transformación. Entre la teoría y la actividad práctica transformadora se inserta una labor de educación de las conciencias, de organización de los medios materiales y planes concretos de acción; todo ello como paso indispensable para desarrollar acciones reales efectivas”

⁵².

Por lo tanto, es necesario mencionar que aunque se trabajó con actividades prácticas dentro del taller, no se cumplieron con las expectativas de los docentes, puesto que en las rúbricas de evaluación por lo regular nos comentaban que querían más actividades prácticas, pero las actividades prácticas no lo son todo, tienen que ir siempre acompañadas de una parte teórica.

Entonces, es preciso señalar que, *“La actividad teórica en su conjunto, considerada también a lo largo de su desenvolvimiento histórico, solo existe por*

⁵¹ Sánchez Vázquez, Adolfo (2003) “Unidad de la teoría y la práctica” En: *Filosofías de la praxis*. México: Siglo XXI editores. Pp. 286

⁵² *Ibíd.* pp. 283

*y en relación con la práctica, ya que en ella encuentra su fundamento, sus fines y criterio de verdad”.*⁵³

Si bien es cierto que para realizar actividades prácticas es necesario primeramente tener referentes teóricos, no es apto sólo dar actividades prácticas, sino que es importante reflexionar sobre la teoría para que así se tenga una idea de cómo se va a dar todo ese aprendizaje en el campo en el cual se va a desarrollar la teoría.

Teoría y práctica, son interdependientes pues la teoría sola no nos sirve de nada si no la ponemos en práctica, mientras que no podríamos pasar a la práctica sin el cómo, es decir, el conjunto de pasos que justamente nos da la teoría.

Específicamente, los docentes, en las rubricas de evaluación de las sesiones están muy marcados los comentarios de que querían mas actividades prácticas que ya no querían teoría, y obviamente cada sesión estaba dividida para que existiera teoría y práctica, no solo una. Incluso una de las docentes, cuando discutíamos de algún tema, solo bostezaba, se salía del salón, creemos que no le interesaba la teoría sino sólo la práctica; además cuando hacíamos actividades participaba y mostraba interés.

De lo cual, es importante reafirmar que la *“Practica como fundamento de la teoría: Consideradas las relaciones entre teoría y práctica, en el primer plano decimos que la primera depende de la segunda, en cuanto que la práctica es fundamento de la teoría, ya que determina el horizonte de desarrollo y progreso del conocimiento”*.⁵⁴

Por tanto, La teoría va a permitir comprender los conceptos, definiciones y razonamientos a la hora de realizar los ejercicios prácticos, es importante

⁵³ Ibíd. Pp. 279

⁵⁴ Ibíd. pp. 291

estudiar tanto la teoría como la práctica. En donde la teoría siempre será la base más importante de la práctica, y la práctica de la teoría.

Entonces, en una de las sesiones que se trabajó con propuestas de evaluación para los alumnos, estas propuestas se trabajaron con el fin de ver como el docente evalúa cada una de sus materias, los rubros que el toma él en cuenta para estas evaluaciones, por tanto, se ve reflejado aquí el trabajo que realiza y como lo aplica el docente frente a sus alumnos, estas evaluaciones que ellos hacen no está compensada, puesto que la parte teórica ellos la califican con un porcentaje muy alto, más bien al doble de la práctica.

Docente 1: *-“La propuesta o más bien, la evaluación que nosotros hacemos para los alumnos es la siguiente; Desempeño (práctica) 20%; Producto (trabajos elaborados) 30%; Teoría (examen, cuestionario, etc.) 40%; Actitud (valores, disciplina) 10%”-. (R.O O07220510ACM)*

Por tal motivo, nos hacemos una pregunta ¿Por qué los docentes al recibir un curso, prefieren más actividades prácticas que la teoría y cuando ellos califican a sus alumnos es más importante la teoría que la práctica?.

Para dan fin a esta subcategoría, sólo que queda decir que nunca debemos de dejar la teoría fuera de la práctica, y viceversa.

Otro evento que fue significativo durante nuestra intervención fue el hecho de que **a los docentes no les gusta que les llamen facilitadores.**

Inicialmente, es necesario tomar como punto de partida en esta subcategoría la definición que se tiene sobre facilitador de aprendizaje, para ello se retoma a Carl Rogers que nos dice *“el facilitador es aquel que suministra recursos para el aprendizaje, procedente del mismo y de su experiencia, de libros, o materiales, o experiencias de la comunidad. Alienta a los alumnos a agregar*

*recursos que conozcan o hayan experimentado. Abre la puerta a recursos exteriores del grupo”.*⁵⁵

Siendo que un docente, comenta lo contrario, realmente no sabemos porque o con que fundamentos lo dice pero es ilógico que siendo profesor de estos tiempos debe de estar al tanto de las nuevas reformas, del desarrollo y todo lo que se va incorporando a la educación, este docente nos comenta lo siguiente:

Docente 1: -“No sé porque nos llaman facilitadores, se escucha como si fuéramos facilitos, ¿porque nos llaman así?, no me agrada”-. (R.O.240410).

Por lo tanto, es necesario reconocer si los docentes saben ¿qué es ser un facilitador? ó ¿no entenderán el significado de un facilitador, aunque ya lo hayamos tratado en la primera sesión del curso?, *“El papel del profesor en los grupos cooperativos es el de asesor-facilitador, así como de fuente de recursos. Para muchos profesores, el cambio de roles supone pasar de ser “dadores” de información a ser facilitadores y suministradores de recursos constituye una transición difícil, por lo que es cuestión de empezar de donde es más fácil y cómodo. Es mejor darle a los estudiantes un poco de libertad, que estos puedan considerar que es propia y adquirida por ellos mismos, que darles más de la que puede resultar recomendable en aras de comodidad del profesor y tener después que retirarla”*⁵⁶.

*“El docente facilitador comparte con otros -con los estudiantes y quizá también con los padres o los miembros de la comunidad- la responsabilidad del proceso de aprendizaje”.*⁵⁷ Pero aún existe contrariedad, o más bien dificultades por parte de algunos docentes sobre el papel que juega un facilitador en el aula de clases, aunque se haya discutido y explicado lo que implica un facilitador no quedan conformes y siguen en su método tradicionalista de la enseñanza, unos

⁵⁵ Rogers Carl (1996) “Las Políticas Educativas”. En: *libertad y creatividad en la Educación*. Barcelona: Paidós pp.247

⁵⁶ *Ibíd.* Pp. 236

⁵⁷ *Ibíd.* Pp. 246

si tiene la idea, saben que es un facilitador del aprendizaje, pero es muy importante reflexionar sobre ello, claro está que un facilitador no es el que sabe todo y tampoco el que da todo.

Docente 1: -“nosotros no podemos ser facilitadores porque no sabemos todo, no somos expertos, nosotros enseñamos lo poco que sabemos pero lo hacemos bien, no podemos cambiar la forma de trabajar, a muchos nos cuesta trabajo cambiar de un día para otro”-.

Interventor 1: -“haber, se dice facilitador ya que lo que se pretende lograr es que el alumno logre cada vez mayor autonomía; es decir, que el alumno aprenda con el maestro, sin el maestro y a pesar del maestro. Ya no se trata de un maestro monopolizador de una información que transmite a sus alumnos, sino de propiciar que ellos tengan acceso a esa información de manera planificada”-.

En el siguiente comentario, nos damos cuenta que no todos los docentes están en un lío de no saber que es en sí un facilitador, puesto que se trabajó en el taller y además de ello, se hicieron comentarios por parte de los docentes, de que ya sabían que era un facilitador porque han acudido a cursos de actualización sobre educación, diplomados referentes a esto mismo, pero aun así existen docentes que no captan el rol de lo que implica ser facilitador.

Docente 2: -“Pues si Docente 1, tú debes de dejar que tu alumnos encuentren su propia manera de aprender, tu solo vas a ayudarlos, vas a facilitarles ese aprendizaje porque ya no vas a estar dándole y llenándolos de información porque ahora los alumnos ya deben de encontrar una manera de aprender por si solos, tu apóyalos e intenta que ellos vayan encontrado maneras de aprender, déjalos que investiguen, y que sean creadores de su aprendizaje, tu eres la guía del aprendizaje que los alumnos tienen que lograr, deja atrás la educación tradicionalista, estas ocho competencias permiten formar alumnos constructivistas”-. (R.O.240410).

He aquí el comentario muy importante que Rogers hace de que el facilitador debe, *“Apreciar al alumno, sus sentimientos, opiniones y toda su persona. Es*

*preocuparse por el alumno, pero no de una manera posesiva. Significa la aceptación del otro individuo como una persona independiente, con derechos propios”.*⁵⁸

Es importante, que en estos tiempos, el docente sea capaz de cambiar su tradicional forma de dar clases, dejar que el estudiante logre un conocimiento, investigando, analizando o mediante su guía que es el profesor el cual se convierte en facilitador. Y regresamos a este comentario.

Docente 1: -“nosotros no podemos ser facilitadores porque no sabemos todo, no somos expertos, nosotros enseñamos lo poco que sabemos pero lo hacemos bien, no podemos cambiar la forma de trabajar, a muchos nos cuesta trabajo cambiar de un día para otro”-.

Rescatando y haciendo de gran importancia este comentario, ahora aremos una comparación con el comentario siguiente.

Docente 1: -“Es dar a los alumnos el ejemplo de uno mismo, es decir dar lo mejor de nosotros, ser guía que motive a los alumnos, forjador de sus sueños y realidades, ser honestos, dando a cada alumno el lugar que merece, entre otros valores, respeto, igualdad, tolerancia, etc. Dándoles confianza, apoyo y sobre todo respetando sus opiniones aunque en ocasiones no sean las adecuadas”-. (R.O.150510).

La realidad aquí es que los docentes clarifican la definición de facilitador, pero aluden a que ellos no pueden ser facilitadores, sabemos que un facilitador implica una serie de características, dificultades para el cambio, pero bien es cierto lo que Carl Rogers comenta al respecto que *“Convertirse en facilitador del aprendizaje, más bien que un profesor, es un asunto peligroso. Implica incertidumbre, dificultades, y retrocesos, y también una aventura humana entusiasmante cuando sus alumnos comienzan a mostrar sus frutos”*⁵⁹. Y es por eso importe que los alumnos sean los iniciadores de su aprendizaje, que el

⁵⁸ Ibíd. pp.185

⁵⁹ Ibíd. Pp. 203

docente cambie de ser profesor a facilitador, con esfuerzos, dificultades, todo esto con el fin de ayudar a los alumnos, guiarlos para que logren un conocimiento, y que en todos los alumnos, se pueda lograr un aprendizaje significativo.

Al lograr que el docente se convierta en un facilitador, siendo realmente una persona capaz de guiar a los alumnos, y que también el facilitador tenga esa habilidad de orientar, como nos dice Sánchez Vázquez *“La apreciación o aceptación del alumno por parte del facilitador es la expresión funcional de su confianza en la capacidad del ser humano”*⁶⁰. Porque si el profesor no admite al alumno entonces no se ha convertido en un facilitador, por lo tanto es importante reconocer al alumno y ayudarlo a que su camino que está siguiendo sea el adecuado.

Docente 1: -“Al alumno hay que permitirle que construya sus conocimientos que sea crítico de las situaciones”-.

Docente 2: -“pero es que el maestro es él que da las indicaciones y el alumno tiene que seguirlas, antes cuando yo era chico los maestros nos exigían mucho y cuidado y los contradecíamos y hoy en día sino dejamos al alumno opinar ya nos reportan y es por eso que hoy los alumnos no son tan competentes como antes”-.
(R.O.150510).

Con lo anterior, reflexionamos que la educación de antes no era la misma que la de ahora, anteriormente, la educación era que el profesor llegaba al aula de clases y llenaba a los alumnos de información, y estos tenían que aceptar esa educación, pero ahora son nuevos tiempos, nuevas formas de enseñar y aprender, entonces, algunos de los docentes piensan que la educación de antes era mejor puesto que los alumnos aprendían más, existía más exigencia, y que eran más competentes, ahora a los alumnos ya casi no se les exige, se les deja que el conocimiento ellos mismos lo vayan construyendo y entonces con la educación de ahora esto no se ve reflejado.

⁶⁰ *Ibíd.* Pp. 188

Pero nos damos cuenta que muchos maestros siguen siendo tradicionalistas, y por tanto aunque el docente esté en posibilidades de cambiar y no lo quiera hacer, nunca lo va a hacer; como docente, debe de estar consciente que es lo que quiere para el desarrollo y el aprendizaje de los alumnos y si en realidad va a poner en práctica las competencias que marca la Reforma o la nueva educación de la que se supone que mediante ella tienen que trabajar, es por ello que *“La principal actitud básica es la autenticidad. Cuando el facilitador es una persona autentica, obra según es y trabaja la relación con el estudiante sin presentar una máscara o fachada, su labor será proclive alcanzar una mayor eficiencia”*.⁶¹

4.2.2 Aprendimos en el curso a ser competentes

Durante el desarrollo de la estrategia de intervención, nos percatamos de la importancia que los docentes toman hacia el trabajo en equipo, puesto que desde que dio inicio esta estrategia en donde se desarrollaron en ella actividades que se tendrían que trabajar en conjunto, los docentes no ponían ningún pretexto, al contrario, rápido se integraban para trabajar, y siempre lo hacían bien y con gran entusiasmo, aquí nos damos cuenta de la importancia que implica el trabajo en equipo, para ello es necesario reconocer lo que Lew Bernett nos plantea:

Importancia del trabajo de equipo las personas no aprendemos solas, sino que estamos integrados en un contexto social que da sentido a lo que aprendemos. Las estructuras de conocimientos se originan y aplican en contextos de experiencias concretas.

El aprendizaje cooperativo favorece la integración de todo tipo de alumnado. Cada cual aporta al grupo sus habilidades y conocimientos; quién es más analítico, es más activo en la planificación del trabajo del grupo; quien es más sintético, facilita la coordinación; quien es más manipulativo, participa en las producciones materiales.

⁶¹ Ibíd. pp.185

Pero lo más interesante, según las investigaciones realizadas, es el hecho de que no es dar o recibir ayuda lo que mejora el aprendizaje en el grupo, sino la conciencia de necesitar ayuda, la necesidad consciente de comunicarlo y el esfuerzo en verbalizar y tener que integrar la ayuda de quien lo ofrece en el propio trabajo. La retroalimentación es un elemento clave para explicar los efectos positivos del aprendizaje cooperativo.⁶²

De la misma manera, recurriendo a las observaciones que se realizaron en cada una de las sesiones, podemos percatarnos que en la dinámica “Juntando palabras” en donde a cada uno de los docentes se les proporcionó una característica de la competencia que se estaba trabajando, pero esta estaba desintegrada y ellos tenían que formar esa competencia, por lo tanto en el desarrollo de esta actividad, cada uno de los docentes se veían motivados, pero esto no es todo, se observaba que si un docente no podía formar esta característica, uno de los docentes que ya había finalizado iba y ayudaba a su compañero, he aquí, en donde se ve reflejado este trabajo en equipo con los profesores del CECyTEH. Los docentes se ven apoyados por sus mismos compañeros.

Docente 1: *-“oye docente 2, vamos a ayudarle a docente 3 porque no puede formar su característica”-*.

Docente 2: *-“pues va, deja y acomodo la mía, yo ya acabe pero si vamos a ayudarle”-*.

Docente 1: *-“es que le tocó una muy grande”-*.

Docente 3: *-“ahorita con mis dos compañeros será más rápido, porque tres cabezas piensan más que una”-*.
(R.O. 70410).

De los comentarios anteriores podemos apreciar que los docentes se les facilita el trabajo en equipo, y se solidarizan con el docente 3 el cual está en

⁶² Lew Bennett, Gerardo. (2003) “Motivación, tratamiento de la diversidad y rendimiento académico”. En: *El aprendizaje cooperativo*. Barcelona: Laboratorio educativo. Pp.92

dificultad al no poder resolver la actividad y esta forma les permite aprender y conocer otros conceptos así la forma de trabajar de sus compañeros.

El trabajo cooperativo amplía el campo de experiencia y aumenta las habilidades comunicativas al entrenarlos en saber reconocer los puntos de vista de los demás, al potenciar las habilidades de trabajo en grupo ya sea para defender los propios argumentos o para cambiar de opinión si es necesario.⁶³

El trabajo en equipo nos permite aprender de las experiencias de los demás y con ello a respetar diversos puntos de vista, con la finalidad de orientar los procesos de cada docente en la realización de las dinámicas. Esto se vio reflejado en los comentarios que nos presentaron.

Docente1: -“Yo pienso que el trabajo colaborativo es que todas las áreas que están ligadas tengan un fin y un medio en común y se reciba el apoyo necesario para llevar a cabo dicho trabajo”-.

Docente 2: -“Estoy de acuerdo y yo sólo diría que para que un trabajo colaborativo o en equipo que es lo mismo, se llegue a la meta es importante que desde el inicio se comprenda que el éxito o el fracaso es igual en equipo y no solo de un integrante porque todos van a portar ideas y esfuerzos”-.

Docente 3: -“Pues yo creo que aunque no nos guste trabajar en equipo, me parece que siempre debe de haber respeto, es por eso que la pregunta se relaciona con ambientes de aprendizaje porque vamos a aprender tal vez cosas nuevas, pero como lo dije, que pues siempre con respeto, con un interés en común, conviviendo y que debe de haber disposición por parte de todos los que estamos trabajando como equipo, por eso también dice la pregunta que es un trabajo colaborativo, pues eso, trabajar unidos y siempre con la idea de que se tiene que trabajar colaborando para llegar al objetivo que se pretende”-.

⁶³ Ibíd. Pp.94

De lo anterior podemos decir que los docentes entienden el concepto de trabajo en equipo, así como las ventajas y desventajas que conlleva este; y a pesar de que no siempre van a integrarse con personas que tienen relación de amistad, saben que dentro de un equipo deben respetar las opiniones de los otros, sus intereses así como los acuerdos y reglas que se establezcan, para que el equipo cumpla su meta establecida.

De igual manera los docentes manifestaron ciertas características al trabajar en equipo la cual es confianza y respeto mutuo. Esta se basa en la relación recíproca de las personas que integran la organización, asociada con claridad en la comunicación y una interdependencia en el trabajo que genera eficacia.⁶⁴

Es decir este respeto y confianza comprende la capacidad que tiene cada docente de lo que puede ir haciendo y de la confianza que le dan sus compañeros en sentirse valorado por lo que hace dentro de su dinámica y porque al trabajar en equipo se resalta su trabajo.

Docente 2: -“pues nosotros no sabíamos ni cómo empezar, pero dije que si era una torre tenía que llevar cuatro pilares, por eso comenzamos poniéndoles en cada esquina un rollo de periódico para que fuera más bien una torre, no como la de los maestros que solo es una torre como un palo pero veo que está muy bien”-.

Docente 2: -“Esta actividad nos permite ver que si trabajamos en equipo podemos lograr grandes cosas y la satisfacción de que todos aportamos un granito de arena y sobre todo existió respeto, compañerismo, dialogo, y el ambiente fue adecuado para desarrollar nuestra actividad”-. (R.O.080510)

⁶⁴ Mogollón, A. (2004) “Modelo para la Supervisión Educativa en Venezuela” En: *Revista Ciencias de la Educación*, Año 4 • Vol. 1 • Nº 23 • Valencia, pp. 181-191, Universidad de Carabobo.

En este sentido, la acción que ejerce cada docente a nivel educativo se va formando en la medida en que cada uno de ellos va satisfaciendo sus demandas y con ello se va impulsando el trabajo en equipo hacia una integración la cual va relacionada con un proceso que se reflejara en la innovación de cada actividad que realicen en equipo.

En las actividades que se realizaron en el taller sobre la competencia “Lleva a la práctica proceso de enseñanza y aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora en su contexto institucional”, nos permitieron observar que en el trabajo en equipo se pueden experimentar diferentes aspiraciones de crecimiento tanto general como individual siempre y cuando se les proporcionen ambientes que les apoyen y los motiven en su formación profesional, con el objetivo de incrementar la confianza entre los docentes.

De igual manera el trabajo de equipo que formamos, para la aplicación de la estrategia de intervención, en donde nos apoyamos en las actividades, desarrollo y evaluación de las mismas, así como en el seguimiento de la evaluación y se reflejo en el objetivo que se estableció y se logro con referencia al interés generado para continuar en el curso.

La siguiente subcategoría que presentamos denominada “**la motivación por aprender**”. El modelo andragógico del aprendizaje de adultos sostiene varias premisas fundamentalmente distintas sobre lo que motiva a los adultos a aprender. Se sienten más motivados con el aprendizaje que los ayuda a solucionar problemas cotidianos o resulte en beneficios internos.

Esto no significa que los beneficios externos, no tengan relevancia, pero la satisfacción de una necesidad interna es el motivador más poderoso. Esto con referencia a lo siguiente:

Docente 1: -“A mí en una ocasión se me acerco un alumno y me pidió que lo apoyara con unos ejercicio los cuales iban a permitirle el ingreso a un concurso de

matemáticas pero, que la verdad no podía contestar dos problemas de su guía; yo por supuesto lo ayude sin cobrar peso alguno, pero el alumno no logro los puntos para calificar en el concurso, y que pensé que entonces el alumno había perdido el interés y que no volvería a pedirme ayuda. Cual va siendo mi sorpresa de que este alumno se acerco nuevamente y me dijo profe ayúdeme a seguir contestando la guía, no importa que no quede en el concurso, pero quiero aprender y resolver los problemas de mi guía". Esto para mí fue una satisfacción enorme, pues significa y me dio gusto el ver que mi materia tiene cierto impacto en sus alumnos"-.

Los docentes al participar en el taller expresaron el interés que les motiva para asistir a esté. Pues las expectativas de ellos eran aprender más sobre competencias y de las experiencias que los demás les compartían.

"La motivación para aprender en los adultos es la suma de cuatro factores:

Éxito: Los adultos quieren ser docentes exitosos. Pues a través de las ocho competencias docentes establecidas por la RIEMS reconocen que pueden lograrlo y que esto los identificara en la escuela como docentes exitosos.

Voluntad: los adultos quieren sentir que ejercen su voluntad en su aprendizaje. Pues de acuerdo a sus intereses profesionales y personales son motivados para desarrollar actividades que les permitan desarrollar ciertas habilidades y destrezas con sus alumnos.

Valor: los adultos desean aprender algo de valor, porque con ello el aprendizaje será significativo para ellos.

Gozo: Los adultos desean experimentar el aprendizaje como algo placentero. Pues cuando se tiene amor y/o cariño el trabajo de docente no se hace tedioso

y se tiene el interés de ir día a día aprendiendo cosas nuevas para reforzar los procesos de aprendizaje".⁶⁵

Referente a esto la actitud de todos los docentes que participaron de manera positiva y que lo reflejaron en el transcurso del taller desarrollando destrezas y habilidades en sus tareas y compartiendo sus experiencias.

Docente 7: -"mis alumnos los veo entusiasmados en las clases porque les enseño cosas que les gustan y no se aburren, porque es una materia muy bonita en donde se aprende a diseñar cualquier tipo de construcción, y esto a ellos les interesa"-.(R.O 080510)

Los docentes deben tener empatía en su entorno educativo, ya que con ello cumplieran con las actividades requeridas por su institución y tendrán las puertas abiertas en cualquier ámbito que se presenten.

Pasando a la subcategoría, "**les gusta compartir experiencias**". *Para los niños, la experiencia es lo que les sucede; para los adultos, es lo que son. La importancia de este hecho para la educación de adultos es que en cualquier situación en la que las experiencias de los participantes no se tomen en cuenta o se demeriten, los adultos no piensan que se ha rechazado su experiencia, sino a ellos mismos como personas*".⁶⁶

Los docentes alargaban sus participaciones y por causa de los tiempos designados para las actividades, teníamos la obligación de pedirles disculpas por interrumpir sus aportaciones.

"La experiencia es el recurso más enriquecedor del aprendizaje de adultos; por tanto, el método principal de esta educación es el análisis de esta experiencia".⁶⁷ Los asistentes al taller ponderan la importancia de compartir

⁶⁵ Ball Samuel (1988). "Motivación de logro". En: *La motivación educativa. Actitudes, intereses, rendimiento, control*. Madrid. Narcea. Pp.13-14.

⁶⁶ *Ibíd.* Pp.72

⁶⁷ *Ibíd.* pp. 44

experiencias entre compañeros porque permite valorar el conglomerado de condiciones en las que desempeñan su profesión, sobre todo porque las experiencias que comparten son reales y no simuladas, lo que les permite *descubrir solos la brecha entre dónde están ahora y dónde desean estar*".⁶⁸ Los profesores, consideran que compartir y adquirir mayor experiencia conduce a que ellos puedan incorporar las competencias docentes en el aula.

Del análisis anterior obtenemos como resultado final que el objetivo general de la intervención era: "El Docente reconocerá las competencias docentes establecidas en la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) con la finalidad de aplicarlas en labor educativa", del cual no se cumplió en su totalidad, estableciendo al inicio de la estrategia de intervención cuatro momentos; el primer momento.-Dar a conocer las competencias docentes por medio de procesos de difusión-trípticos y carteles; el segundo Momento la aplicación del taller de reflexión sobre las ocho competencias docentes: "Conoce, aplica y transforma" y sus respectivas rúbricas de cada sesión; el tercer momento dar seguimiento a la apropiación de las competencias en la práctica docente mediante observaciones en el aula del plantel; y el último momento evaluar la intervención, esto fue posible gracias a las rúbricas de evaluación aplicadas a los docentes, al director y al coordinador académico del CECyTEH para conocer el resultado de las tres estrategias de intervención (trípticos, carteles y taller), con la finalidad de conocer el impacto del mismo.

De lo anterior, no se pudieron realizar en su totalidad el tercer y cuarto momento; el tercer momento la causa principal fue el tiempo de labor educativa de los docentes, pues en esas últimas semanas dentro del CECyTEH estaban programadas actividades para los alumnos y por lo tanto se suspendían clases, siendo así, solo se pudieron realizar cinco observaciones en el aula de clases de siete docente que participaron en el taller. Y referente al cuarto momento es preciso señalar que no fue posible aplicar todas las rúbricas diseñadas para evaluar el primer momento de la intervención, entre otras cosas lo atribuimos a

⁶⁸ *Ibíd.* Pp.70

la frecuencia de los puentes vacacionales por días festivos; no previendo lo dicho tratamos de repartir las rúbricas a los profesores pero fue a destiempo por lo que sólo se aplicó una rúbrica de evaluación al coordinador académico pues el director y docentes tenían actividades las cuales impidieron cumplir con este momento.

De toda la propuesta de intervención pensamos que el componente de mayor peso fue la implementación del taller sobre competencias docentes “Conoce, Aplica y Transforma”, porque hubo mayor acercamiento con los profesores, lo que nos permitió conocer de mejor manera la realidad educativa a la que se enfrentan cotidianamente; de igual forma al finalizar el taller se les aplicó a los docentes una rúbrica general para evaluar el mismo, con el objetivo de encontrar fortalezas y debilidades del mismo.

De todo lo anterior podemos mencionar que para los docentes del plantel CECyTEH, fue positivo este curso- taller, ya que les permitió aprender, reforzar, construir y organizar sus actividades educativas, su planeación de programas, crear ambientes de aprendizaje acorde a las necesidades de sus alumnos, es importante mencionar que el tiempo fue un factor básico pues no nos permitió del todo ver un cambio total en las prácticas de cada docente en su aula.

CONCLUSIONES

La realización de un proyecto de desarrollo educativo representa para nosotros una gran satisfacción porque si bien durante el transcurso de la Licenciatura diseñamos proyectos de intervención, pocas veces llegamos a la aplicación de los mismos.

El haber estado inmerso en una Institución como el CECyTEH, Plantel Pachuca nos ha resultado una grata experiencia tanto en lo profesional como en lo personal puesto que hemos tratado de sacarle el máximo provecho a los conocimientos adquiridos durante nuestra formación académica y al mismo tiempo tuvimos la oportunidad de interactuar con personas que cuentan con mayor experiencia que nosotros y el que nos hayan permitido dirigir a ellos la estrategia significa un acto de humildad y de reconocimiento que existe la posibilidad de ayudar a mejorar mutuamente, cada quien en su rol.

Reconocemos que al principio de la estrategia de intervención fue difícil para nosotros estar frente a docentes con especialidad, doctorados impartiendo un taller, pero desde la primera sesión se manifestó una confianza mutua, la cual permitió la aplicación de manera idónea.

Es indudable que más allá de cumplir con un objetivo administrativo como lo es cubrir con los créditos que demanda la Licenciatura, la intervención va más allá de eso porque rinde frutos a través de propuestas de mejoramiento que desembocan en un fortalecimiento interinstitucional y social que cada vez se hace más necesario.

Una ventaja identificada en el desarrollo de la propuesta de intervención es que en todo momento contamos con el apoyo del director y del coordinador

académico de la Institución mencionada con anterioridad, desde el principio de la inserción.

Por otra parte nos encontramos con la desventaja de que algunos de los destinatarios de la intervención son personas muy ocupadas que los fines de semana acuden a estudios de posgrado o a otros cursos que les ofertan en la escuela donde laboran y entre semana además de dedicarse a la docencia se emplean en otros lugares; tampoco podemos dejar de mencionar que hubo quienes se rehusaron a profundizar en el reconocimiento de las competencias docentes, porque la invitación se le hizo a todos pero fueron siete los que mostraron mayor disposición.

Es preciso señalar que nuestra propuesta de intervención es inacabada; es decir no es una receta que vaya a resolver con inmediatez el problema que constituye el hecho de que los profesores del CECyTEH, Plantel Pachuca no reconocen en su totalidad las competencias docentes establecidas en la Reforma Integral de Educación Media Superior, estaríamos diciendo una mentira; por el contrario, la estrategia puede mejorarse y proyectarse a plantillas docentes más amplias.

También resulta cierto que este proyecto contribuye a satisfacer algunas necesidades que demanda el contexto escolar seleccionada para la intervención, gracias a la propuesta que contiene; así lo demuestran a las evidencias de cada sesión de trabajo, esto nos permitió llevar a cabo el objetivo establecido mediante las dinámicas y evidencias de cada sesión de trabajo, el docente reconoció las competencias establecidas en la Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS), con la finalidad de aplicarlas en la labor educativa.

Por último este proyecto fue un reto para cada uno de nosotros porque tratamos de plasmar los conocimientos adquiridos en el transcurso de cuatro años de licenciatura.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ardoino, Jaques (1981). "La intervención: ¿Imaginación o cambio de lo Imaginario?", En: *Antología de Intervención Educativa*. Pachuca: UPN
- Ball Samuel (1988). "Motivación de logro". En: *La motivación educativa. Actitudes, intereses, rendimiento, control*. Madrid. Narcea
- Beltrán J. (2000). "Intervención Psicopedagógica y currículo Escolar". En: *Antología de Intervención Educativa*, Pachuca: UPN
- Casanova, María Antonieta (1998). "Evaluación: concepto, tipología y objetivos". En: *La Evaluación Educativa*. España: Biblioteca Normalista.
- Catalogo de funciones del personal del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo, Plantel Pachuca.
- Ferry, Gilles (1997). "Acerca del concepto de formación". En: *Pedagogía de la formación*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Gimeno Sacristán, José (2010) "Conferencia Magistral". En: *Congreso Nacional de Educación. ITAM*. Jalisco
- Gimeno Sacristán J. (1995). "La Evaluación en la Enseñanza". En: *Comprender y Transformar la Enseñanza*. Madrid: Ediciones Morata.
- Grinberg, León y Rebeca Grinberg (1980). "Angustia frente al cambio y duelo por el self". En: *Identidad y cambio*. Barcelona: Paidós Psicología profunda.
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2008) *Diplomado Formando Perfiles de Egreso por líneas de Especialización*". En *Antología de Seminario de Titulación I*. Pachuca: UPN Formadores. En Línea.
- Lew Bennett, Gerardo. (2003) "Motivación, tratamiento de la diversidad y rendimiento académico". En: *El aprendizaje cooperativo*. Barcelona: Laboratorio educativo
- Malcom S. Knowles (s/f). "El aprendizaje de los adultos en el desarrollo de los Recursos Humanos". En: *Antología de Desarrollo del Adolescente y el Adulto*. Pachuca. UPN
- Mogollón, A. (2004) "Modelo para la Supervisión Educativa en Venezuela" En: *Revista Ciencias de la Educación*, Año 4 • Vol. 1 • N° 23 • Valencia, pp. 181-191, Universidad de Carabobo.

Perrenoud Philippe (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar. Invitación al viaje*. Barcelona: Graó, Biblioteca de Aula No. 196

Rogers Carl (1996) "Las Políticas Educativas". En: *libertad y creatividad en la Educación*. Barcelona: Paidós

Rueda, M., y Díaz Barriga, F. (2000). "Evaluación de la docencia". En: *Perspectivas actuales*. México: Paidós Educador

Sánchez Alfredo y Ramírez Andrea. (2000) "Los dilemas de la Evaluación" En: *Antología de Evaluación Educativa*. Pachuca: UPN

Sánchez Vázquez, Adolfo (2003) "Unidad de la teoría y la práctica" En: *Filosofías de la praxis*. México: Siglo XXI editores.

Secretaría de Educación Pública (2008). *Actualización del Plan Institucional de Desarrollo en el Marco de la Reforma Integral de Educación Media Superior. Diapositivas* Hidalgo: Subsecretaría de Educación Superior, Media Superior y Capacitación para el trabajo. Dirección general de Educación Media Superior y Capacitación para el Trabajo.

Subsecretaría de Educación Media Superior (2008) *Reforma Integral de la Educación Media Superior en México. La creación de un Sistema Nacional de Bachillerato en un Marco de Diversidad*. México: Subsecretaría de Educación Superior/SEP

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

<http://www.cecylteq.edu.mx/>. Recuperado el 21 de octubre de 2009

<http://ixmiquilpan.cecylteq.edu.mx/html2/historia.html>. Recuperado el 11 de octubre de 2009

<http://www.servicioseducativos.cl/>. Recuperado el 13 de febrero de 2011.

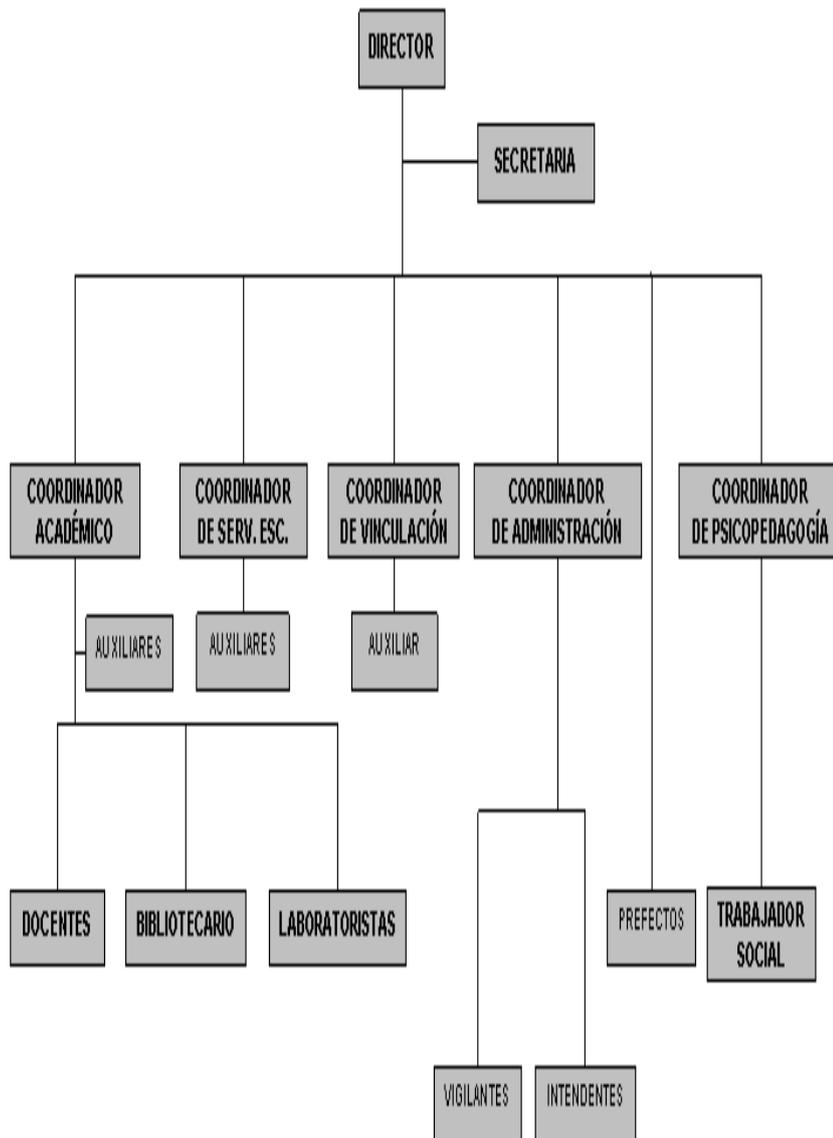
<http://www.efdeportes.com/> Revista Digital - Buenos Aires - Año 10 - N° 75 - Agosto de 2004. Recuperado el día 9 de mayo de 2011

Millán Vega (s/f) “La capacitación y actualización de docentes: *un proceso permanente*” en: Revista de Educación y cultura se la sección 47 del SNTE. <http://www.latarea.com.mx/articu/articu7/millan7.htm> . Recuperado el día 11 de mayo de 2011

ANEXOS

ANEXO 1

Organigrama del CECyTEH Plantel Pachuca



ANEXO 2

Cuestionario para docentes

Datos Generales.

Nombre:

Edad:

Nivel Profesional:

Años de servicio en el Plantel:

Materia (s) impartida(s):

1.- Al iniciar el semestre. ¿Presenta a sus alumnos el programa que se llevara a cabo durante la impartición de la asignatura?

2.- ¿Cómo planea usted sus clases?

3.- ¿Los conocimientos que imparte de acuerdo al programa, son actuales?

4.- ¿Se basa solo en los textos que están establecidos dentro del programa, o recurre a texto externos?

¿Porqué?

5.- ¿Qué metodología utiliza para que sus alumnos adquieran un conocimiento?

6.- ¿Mediante la metodología que usted utiliza, considera que sus alumnos alcanzan un buen conocimiento?

7.- ¿Ha detectado problemas de aprendizaje dentro de su asignatura?
¿Cuáles?

8.- ¿Considera que la relación con sus alumnos es básica para que ellos logren un aprendizaje favorable dentro de su asignatura?

9.- ¿Cómo propicia la participación de sus alumnos en clase?

10.- ¿Considera que es importante aplicar evaluaciones a sus alumnos? _____

¿Por qué? _____

11.- ¿Qué criterios toma en cuenta para su evaluación?

12.- ¿Con que frecuencia realiza evaluación a sus alumnos?

13.- ¿Qué opinión le merece la RIEMS?

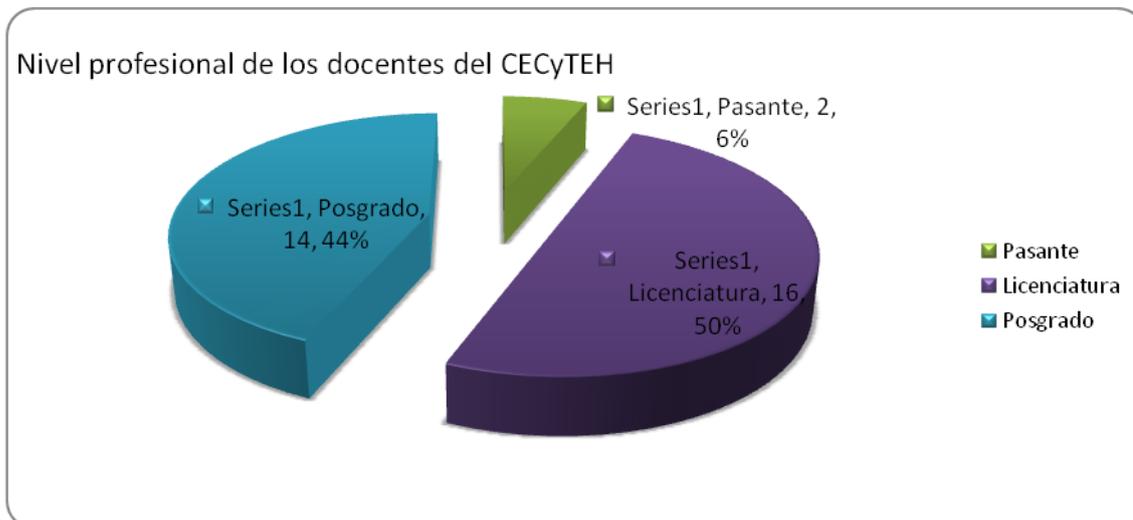
14. De acuerdo a la RIEMS. ¿Cuál es el perfil docente que se requiere?

15. ¿Cuál es la Misión enfocada en la RIEMS?

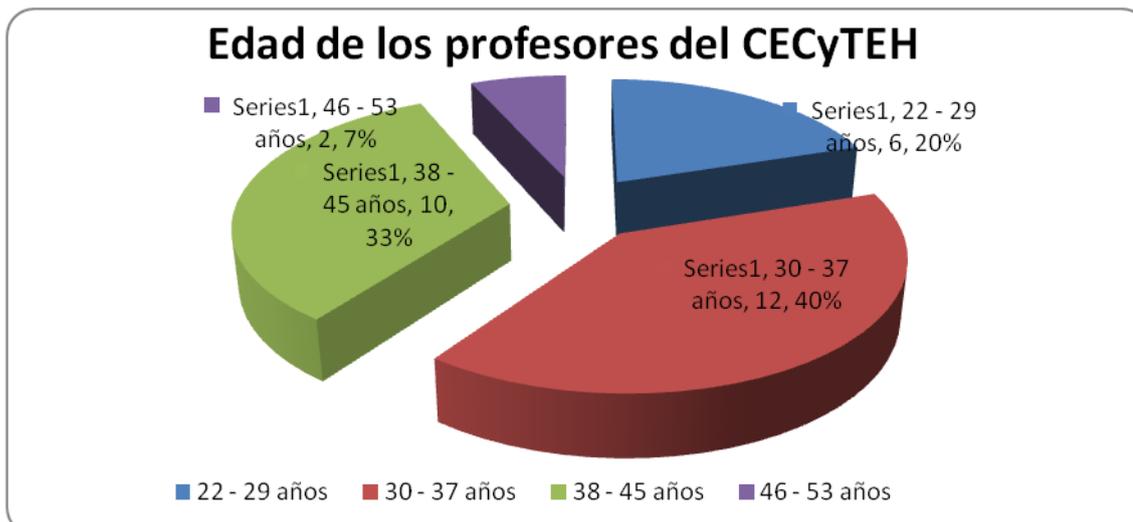
ANEXO 3

Graficas de datos generales

Gráfica 1.



Gráfica 2.



ANEXO 4

Guía de entrevista para docentes, director y coordinador académico

1. ¿Cuánto tiempo tiene impartiendo clases en Educación Media Superior?
2. ¿Qué materias ha impartido?
3. ¿Conoce la Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS)?
4. ¿Qué elementos propuestos en la Reforma, considera los más importantes?
5. ¿Qué opina de los 4 ejes temáticos de la Reforma?
6. ¿Cuánto tiempo tiene de conocer la RIEMS?
7. ¿Cuántos cursos de la RIEMS ha tomado?
8. Los cursos a los que ha asistido. ¿Han sido por voluntad u obligatorios?
9. ¿Con qué frecuencia le brindan cursos de actualización sobre la RIEMS?
10. Desde su experiencia como docente. ¿Cuáles son las semejanzas y diferencias entre esta Reforma y otras anteriores?
11. ¿Qué opina del enfoque por competencias propuesto por la RIEMS?
12. ¿Qué competencia docente propuesta por la RIEMS, considera que le falta a usted por desarrollar?

Anexo 5

Formato de observaciones

	Clave:
Observación	Análisis

Anexo 6

Reconocimientos

