



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN 098, CIUDAD DE MÉXICO, ORIENTE**

**EL ACOMPAÑAMIENTO PARA LA TRANSFORMACIÓN
DE LA PRÁCTICA DOCENTE EN PREESCOLAR**

**TESINA
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN EDUCACIÓN PREESCOLAR**

PRESENTA:

ALMA ROSA RUIZ SANTIAGO

**DIRECTOR DE TESINA:
DR. ABEL PEREZ RUIZ**

CIUDAD DE MÉXICO JUNIO 2019

DIC-TIT/0014/2019

Ciudad de México, 18 de junio de 2019

**C. ALMA ROSA RUIZ SANTIAGO
PRESENTE**

En calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo recepcional titulado: **“EL ACOMPAÑAMIENTO PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE EN PREESCOLAR”**.

Opción: **TESINA Plan LICENCIATURA EN EDUCACIÓN PREESCOLAR** manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

Por lo anterior, se dictamina favorablemente su trabajo, y se le autoriza proceder a la impresión del mismo, así como realizar los trámites correspondientes para presentar su examen profesional.

**Atentamente
“EDUCAR PARA TRANSFORMAR”**

**MTRA. LETICIA GUTIÉRREZ BRAVO
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN**

S.E.P.
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN 098
CDMX ORIENTE
DIRECCION



2019

EMILIANO ZAPATA

ÍNDICE

Introducción

Apartado I La definición del objeto de estudio	3
1.1 El contexto escolar	4
1.1.1 Infraestructura.....	4
1.1.2 Plantilla docente.....	5
1.1.3 Recursos.....	6
1.1.4 El clima escolar.....	6
1.1.5 Organigrama.....	7
1.1.6 Misión, Visión y Valores.....	8
1.2 El contexto social.....	8
1.2.1 Ubicación geográfica.....	9
1.2.2 Perfil sociodemográfico.....	10
1.3 La problematización.....	10
1.3.1 Narrando las experiencias: trayectoria biográfica-laboral.....	10
1.3.2 El planteamiento del Problema.....	20
1.3.3 Justificación.....	23
1.3.4 Metodología: los principios de la investigación-acción.....	24
1.4 El diagnóstico.....	27
1.4.1 Resultados e interpretación de los instrumentos.....	32
1.4.2 Conclusiones del diagnóstico.....	36
Apartado II Marco teórico	38
2.1 Liderazgo transaccional.....	38
2.2 Acompañamiento docente como herramienta para la construcción de conocimiento.....	39
2.3 El acompañamiento docente y la andragogía.....	40
2.4 Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente.....	41
2.5 Concepto de Acompañamiento.....	43
2.6 Conclusión Marco Teórico.....	46
Apartado III La propuesta de Intervención	47
3.1 Plan de Intervención.....	48
3.2 Método propuesto El Taller.....	52
3.3 Desarrollo de las actividades.....	53
3.4 Planeación general.....	57
3.5 Criterios de Evaluación.....	63
3.6 Instrumentos de evaluación.....	66
Apartado IV Conclusión	70
Anexos	
Referencias	

INTRODUCCIÓN

Si algo nos distingue de la vida silvestre, sin duda es la educación, con la cual llega la cultura y la formación de individuos libres, capaces y autónomos; sin embargo, esto no se logra por generación espontánea, al contrario, se requiere de un esfuerzo sistemático, permanente, claro, ordenado y dirigido, es por ello que debemos poner especial atención a quienes son los artífices de la educación, a quienes día a día en el aula se enfrentan al reto de conducir la enseñanza y el aprendizaje: los docentes.

Debido a ello, es necesario darse cuenta que así como los alumnos requieren de un guía para desarrollarse y aprender, los docentes precisan de contar con un apoyo, facilitador o acompañante, que contribuya a visibilizar su quehacer educativo y los impulse a tener una mirada crítica sobre su hacer docente, ya que, sólo de esta forma las educadoras podrán mejorar sus competencias docentes y con ello ser formadoras de ciudadanos libres, capaces y autónomos, esto es, cumplir con el máximo de la educación.

Considerando lo anterior, en el presente documento se realiza una revisión de la experiencia docente y laboral de quien escribe, así como la exploración de la práctica de docentes para determinar aspectos a fortalecer, habilidades a desarrollar, actitudes a mejorar y conocimientos a potencializar. Es a partir de esa identificación que surge esta propuesta de intervención para la mejora y transformación de las prácticas educativas, basado en el acompañamiento y liderazgo pedagógico.

En un primer momento se aborda el objeto de estudio, el contexto en que se desarrolla, la experiencia laboral de quien escribe considerando su perspectiva biográfica, se define el problema a abordar, la metodología utilizada y se presenta el diagnóstico realizado.

En el apartado dos, se aborda el marco teórico que sustenta la propuesta de intervención, en el cual se retoma el concepto de acompañamiento, liderazgo transaccional, la educación y formación de adultos conocida como andragogía y el acompañamiento como herramienta para la mejora y profesionalización del docente.

En el apartado tres se describe ampliamente el plan de intervención, el cual se basa en la modalidad de taller, así como el desarrollo de actividades propuestas, la evaluación, los criterios y los instrumentos a implementar.

Finalmente en último apartado se presenta la conclusión de la propuesta y de la experiencia realizada hasta el momento.

Apartado I La definición del objeto de estudio

1.1 El contexto escolar

Lugar, condiciones, relaciones, recursos y espacios, son aspectos de importancia para toda institución, debido a que de manera directa o indirecta influyen en la práctica pedagógica y, por ende, en los resultados educativos y de aprendizaje de toda escuela. A esto se le denomina *contexto escolar*.

El contexto se entiende como el espacio en que se encuentra el centro educativo, el cual presenta y cuenta con características particulares tanto de manera externa como de forma interna, es por ello que a continuación realizo una breve descripción sobre el Jardín de Niños “Manuel Ávila Camacho”, considerando aspectos como: recursos materiales, humanos, clima escolar y comunidad en la que se encuentra.

1.1.1 Infraestructura

La escuela fue construida por el Comité Administrador del Programa Federal de Construcción de Escuelas (en adelante CAPFCE), quien desarrolla la infraestructura educativa del país. CAPFCE, construyó este Jardín de Niños exprofeso para la educación preescolar, desde hace 30 años en 1986, el cual lleva por nombre “Manuel Ávila Camacho” en honor al Presidente de México (1940-1946), quien fue conocido como el “Presidente Caballero”. Esta escuela se conforma de un edificio de dos niveles: el primero con dirección y dos aulas, bodega y dos módulos de baños y un sanitario para docentes con lavabos externos. El segundo nivel se integra de cuatro aulas y dos pequeños cuartos que funcionan como bodegas, en malas condiciones y sin servicio de luz. El plantel no cuenta con aula de usos múltiples.

Tampoco cuenta con área de juegos o área verde, sólo existe un módulo de juego plástico que utilizan los niños por turnos; existe un área protegida con malla ciclónica ya que existe peligro inminente en el interior de este espacio debido a que hay una barranca y corre un río de aguas negras por debajo del edificio escolar; la barda perimetral en esta área se encuentra deteriorada.

En la parte posterior hay un cuarto en pésimas condiciones de construcción, el cual no se ha podido derribar debido a la falta de recursos. El pequeño patio cívico no tiene asta bandera, cuenta con gradas y barandal en malas condiciones; la entrada principal tiene reja con chapa deteriorada. Existe una bodega en buenas condiciones en donde se resguarda todo tipo de material. La escuela cuenta con servicio de luz, agua, teléfono e internet. Hace 6 años se realizó una remodelación por el Instituto Mexiquense de la Infraestructura Física Educativa (IMIFE), colocando pisos en aulas y pasillos. Pese a las condiciones que se mencionan, la escuela funciona, abre sus puertas y brinda un servicio regular.

1.1.2 Plantilla docente

El personal que labora en el plantel se integra por: una directora con licenciatura en Educación (pasante) y con Normal, titulada en Educación Preescolar, cinco educadoras con licenciatura en Educación Preescolar tituladas, un personal de apoyo para asistencia y mantenimiento tal y como se muestra en el siguiente Cuadro:

Cuadro 1 Plantilla del Personal

Plantilla				
Jardín de Niños: Manuel Ávila Camacho		C.C.T. 15DJN0961N	Turno: Matutino Horario: 8 a 13:00	
Domicilio: Francisco Villa 39, San Rafael Chamapa Primera Sección, Naucalpan, México, 53660			Sector: 1	Zona No. 117
No.	Nombre	Preparación Profesional Y Último Grado De Estudios	Años de Servicio	Función que Desempeña
1	Cruz Ochoa Reyna Margarita	Lic. Educ. Preescolar (Pasante)	28	Director de Jardín de Niños
2	López González Libia	Lic. Educ. Preescolar	8	Docente Frente a Grupo
3	Salinas Cruz Selene Jazmín	Lic. Educ Preescolar	1	Docente Frente a Grupo
4	Maestro Crispín Carmen	Lic. Educ Precolar	12	Docente Frente a Grupo
5	Navarrete Méndez Norma Jeanne	Lic. Educ. Preescolar	20	Docente Frente a Grupo
6	Flores Rodríguez Alma Laura	Lic. Educ. Preescolar	27	Docente Frente a Grupo
7	Espinoza Alanís Alejandra	Secundaria	9	Asistente de Servicios

Fuente: Elaboración propia con base en plantilla tradicional de la escuela.

La experiencia del personal va de veintisiete años hasta un año de estar frente a grupo; existen prácticas educativas arraigadas, sin embargo muy pocas docentes muestran interés en la

capacitación y actualización, lo que genera que la atención y el desempeño que se brinda en la mayoría de las aulas no siempre sea pertinente para los alumnos, pues no se cuenta con elementos suficientes para avanzar de manera significativa en la mejora educativa.

1.1.3 Recursos

En cuanto a recursos didácticos, se cuenta con un chapoteadero fracturado por las raíces de árboles y un patio cívico y social en malas condiciones. Los salones cuentan con mobiliario adecuado y en buenas condiciones, pantallas, grabadoras, instrumentos musicales, tambores de banda de guerra, y material para realizar actividades de educación física; la biblioteca escolar se encuentra colocada en el descanso de las escaleras, ya que no cuenta con un espacio específico para ésta; incluye material gráfico para la lectura.

Las aulas cuentan con material didáctico y computadoras; el material didáctico en general, se encuentra en condiciones regulares y es de uso permanente para las actividades cotidianas, la dirección tiene computadora de escritorio y cañón. Un aula es sede para la oficina de la supervisión escolar, la cual cuenta con los medios y recursos materiales suficientes para su gestión.

1.1.4 El clima escolar

El ambiente escolar no siempre es positivo, pues existen diferencias entre algunos docentes y el directivo: debido a que han permanecido en esta escuela por mucho tiempo, ciertos docentes son considerados por la comunidad como “los mejores”, lo que lleva en ocasiones, a no seguir indicaciones, tomar decisiones por cuenta propia, influir en padres de familia o simplemente no participar con el colectivo, teniendo como resultado confrontación, discusiones, molestias y fricciones entre el personal.

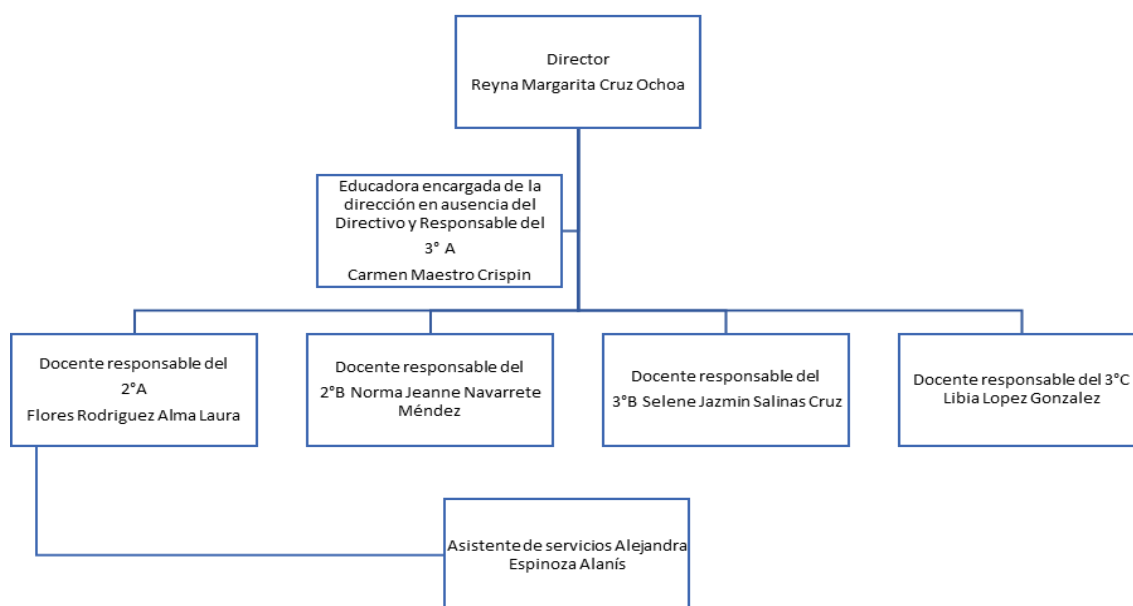
El director hace tres años llegó a dirigir este centro escolar, este cambio ha traído una constante lucha de poder, dificultad en la comunicación, resistencia al cambio y a la transformación, ya que algunos docentes mantienen una cultura de apropiación del espacio e influencia sobre los padres de familia debido a la antigüedad que tienen en la escuela, lo que ha dificultado integrar un equipo de trabajo maduro y comprometido con el quehacer educativo.

El Jardín de Niños cuenta con una matrícula de 150 alumnos, los cuales se integran en cinco grupos de 30 niños; de acuerdo a los resultados de evaluación diagnóstica, un 80% se caracteriza por falta de manejo de límites y conocimiento de esquema corporal, así como carencias en el desarrollo de habilidades sociales.

1.1.5 Organigrama

La escuela, como toda organización social, requiere de contar con estructura; en relación a esto, Cantón, citando a Morales define que, “una organización es un sistema social con límites relativamente definidos, creado deliberadamente con carácter permanente para el logro de una finalidad, que combina recursos humanos y materiales, cuya esencia es la división del trabajo y la coordinación, y que implica procesos organizativos e interorganizativos y valores”. (Cantón, 2003, p 140) Es por esto que toda organización requiere de tener claridad del lugar que ocupa cada miembro que la integra, pues esto le permite contar con una estructura y organización clara que defina la función y el nivel de responsabilidad de cada integrante, todo ello con la intención de unir esfuerzos para alcanzar la meta en común que finalmente es el logro de aprendizajes, por ello es que a continuación se presenta el organigrama del Jardín de Niños “Manuel Ávila Camacho”.

Imagen 1 Estructura Organizativa de la Escuela



Fuente. Elaboración propia con base en la organización escolar

1.1.6 Misión, Visión y Valores

El Jardín de Niños “Manuel Ávila Camacho”, tiene la misión de formar niños competentes para la vida a través de sus habilidades, actitudes y conocimientos que los llevarán al logro de los propósitos fundamentales, sustentándolos en sus valores compartidos.

El Jardín de Niños “Manuel Ávila Camacho”, será un espacio educativo de calidad en donde el personal brindará afecto, y desarrollo de capacidades y conocimientos; ofreciendo los elementos necesarios para que los niños y niñas preescolares apliquen los aprendizajes adquiridos en un marco de confianza, tolerancia y seguridad en su vida cotidiana, contando en todo momento con el apoyo y colaboración de la comunidad escolar.

Respeto: Manifestar trato amable hacia los demás, a los procesos de adaptación de cada docente, aceptando opiniones y respuestas en un clima de tolerancia.

Responsabilidad: Cumplir con mis funciones y obligaciones, asumir el compromiso de trabajo en equipo colegiado.

1.2. El contexto social

La colonia donde se encuentra el centro cuenta con servicios básicos como agua, electricidad, teléfono, internet, transporte, drenaje, escuela primaria, secundaria, jardín de niños oficial y varios particulares, un centro de desarrollo infantil, centro de salud, cancha de futbol, un parque recreativo muy pequeño conocido como “La hormiga”, un deportivo público que sólo tiene campo de futbol, talleres mecánicos, lechería, venta de comida a transeúntes, panadería y comercios como abarrotes y farmacias. No existe mercado público, por lo que el tianguis asiste a la colonia cuatro días a la semana; la recolección de basura es poco frecuente.

Se observa delincuencia, consumo de droga, violencia, robo a casa habitación y transeúntes. En este sentido el INEGI destaca un alto índice delictivo en esta zona, por ejemplo; de “Enero/Abril 2016, robo a casa habitación 45, homicidios 43, robo a negocios 318, robo a transeúntes 361, robo a vehículos 1021, esto según” (Informe de indicadores delictivos en el Estado de México 2016, p.19)

Por lo que la percepción sobre Seguridad Pública en el Estado de México, de acuerdo a La Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2015 establece que el 73.2 % de la población mayor de 18 años piensa que vivir en esta entidad es inseguro y se vive con miedo, así mismo 9 de cada 10 habitantes no se sienten seguros en su lugar de residencia, por lo que el principal problema es la inseguridad con 69.5 %. Debido a este nivel de delincuencia e inseguridad, es usual la presencia de comandos de policía recorriendo las calles. También es habitual ver por las calles a jóvenes sin oficio o escuela, vagando, bebiendo o drogándose a la luz del día.

Gran parte de la población es flotante, es decir, son personas que rentan viviendas, procedentes de distintas partes del interior del país, (Oaxaca, Guerrero, Chiapas, Nayarit, Jalisco) que trabajan en la ciudad de México y que llevan consigo lenguas, costumbres y tradiciones.

1.2.1 Ubicación geográfica

El jardín de niños “Manuel Ávila Camacho” se encuentra ubicado en la periferia de la ciudad de México, en una zona urbana marginal, la colonia San Rafael Chamapa, que pertenece al municipio de Naucalpan de Juárez, Estado de México. Naucalpan (del náhuatl: nauh, calli, pan, ‘cuatro, casas, sobre ’“Sobre las cuatro casas”), formalmente Naucalpan de Juárez, tiene un clima que es templado sub-húmedo la mayor parte del año.

La colonia San Rafael Chamapa se encuentra ubicada en la zona popular del municipio, por lo que quienes la habitan pertenecen a la clase trabajadora. El Jardín de Niños tiene su domicilio en calle Francisco Villa No. 39. Esta colonia fue fundada hace 40 años, surge a finales de la década de los setenta y mediados de los ochenta; de aquí nacen distintas organizaciones sociales y populares.

En cuanto al entorno urbano, la colonia se compone de una multiplicidad de viviendas, en donde comparten el espacio varias familias, formando de estos espacios pequeñas vecindades; las calles están en malas condiciones: el pavimento presenta fracturas constantes por las raíces de árboles, desniveles y declives, por estar en un cerro.

1.2.2 Perfil sociodemográfico

La ficha de detección arrojó que el entorno social se caracteriza por el hacinamiento, la movilidad habitacional, malos hábitos alimenticios, niños cuidados por terceras personas (abuelos, y/o hermanos), descuido, maltrato intrafamiliar y la ruptura de la estructura familiar.

De acuerdo a la entrevista aplicada a los padres se destaca que el nivel socio económico es bajo, la mayoría de la población son empleados, obreros o se dedican a la maquila en casa, comercio informal no fijo o trabajan en el servicio doméstico.

De acuerdo con las entrevistas realizadas a padres de familia por parte de la institución, se destaca que de los 145 padres de familia que integran la comunidad educativa, el 80% manifiesta poco compromiso por la educación y formación de sus hijos, el estado civil que presenta el 50% es unión libre, el 30% son madres y padres solteros, generalmente muy jóvenes, y madres separadas y divorciadas. En las familias se presentan problemas: drogadicción, violencia intrafamiliar, machismo, etc. La actividad laboral a la que se dedican los padres es: 50% tianguistas, comercio informal, 50% obreros, empleados de gobierno (policías y soldados), albañiles, meseras y trabajadoras domésticas. La escolaridad del 90% es secundaria, y el 10% restante son profesionistas o estudiaron carreras técnicas.

1.3 La problematización

1.3.1 Narrando las experiencias: la trayectoria biográfico-laboral

El tiempo en que vivimos, conocido como postmodernidad o modernidad tardía, ha llevado al individuo a una carencia de identidad, de reflexión, de vinculación, así como una pérdida de valores, situación que se refleja en lo cotidiano de la sociedad, en organizaciones, en instituciones, en espacios y lugares en que éste se desenvuelve. Esta condición nos ha llevado a una constante búsqueda de sentido y significado personal sobre la vida, la “existencia”.

La Sociología de la Individuación (SI) propuesta por Danilo Martuccelli, tiene como objetivo explicar las diversas formas en las que se concibe la existencia individual, las cuales se vislumbran a partir de la percepción de la diversidad de situaciones y contextos que

existen detrás de una aparente similitud de condiciones; es por ello que la (SI) genera en el sujeto una iniciativa que lo transforma en actor social. Desde este modelo analítico, la posición social del actor se presenta como principal factor explicativo de sus conductas y experiencias de su trayectoria personal, a través de las cuales busca la autenticidad.

Ahora bien, la cultura de riesgo, el pluralismo y el clima de incertidumbre existencial en el que se vive, generan angustias que afectan directamente la identidad personal, en tanto que la reflexividad que distingue a la modernidad se encuentra sometida a una revisión permanente debido a la aparición constante de nuevas informaciones y/o conocimientos. “La reflexividad de la modernidad no actúa sobre condiciones de certeza progresivas, sino de duda metódica” (Giddens, 1995). En el contexto social actual los individuos se encuentran en una posición de apropiación sobre el mundo social, el cual constituyen, construyen, reconstruyen y reconstituyen, a través de acciones que llevan al individuo a desarrollar la capacidad de alterar el mundo material y transformar las condiciones de sus acciones.

Desde este punto y considerando lo anterior, el actor social se enmarca en el enfoque biográfico como aquél que, a través de su voz, perspectiva y experiencia, explica el mundo a través del relato de vida, técnica que se enmarca en el paradigma cualitativo, el cual vincula la experiencia única que enfrenta el individuo y el contexto social en el que se inscribe; aunado a esto, el método biográfico busca la reconstrucción de la trama social a partir de la experiencia, trascendiendo lo particular.

Sartre, desde la filosofía existencialista menciona: “el hombre no tendría una esencia o naturaleza innata, sino que es lo que él mismo construye para sí, sólo hay realidad en la acción y el hombre existe en la medida que se realiza, siendo, él mismo, el conjunto de sus actos”.

Es basado en lo anterior como realizo la narración de mi trayectoria biográfico-laboral, dejando de manifiesto experiencias, saberes, conocimientos, aprendizajes, reflexiones, identidades, relaciones y vinculaciones que dan fe de que existo porque soy yo quien, a partir de mí, construyó y reconstruyó mi quehacer docente.

1.3.1.1 El trayecto

¡Educativa! Ser educadora o docente de preescolar es y ha sido una aspiración personal que inició en mi infancia y es el resultado de la influencia positiva de maestros que he tenido a lo largo de mi vida.

Gracias a la insistencia de mi padre fui la primera de mis hermanos en asistir a preescolar al Jardín de Niños “Reino de Irán”; es ahí donde conozco a quien fue inspiración y admiración para mí, la maestra Yolanda, una mujer joven delgada, alta, de cabello oscuro y largo, a quien le acompañaba un grato aroma a colonia de flor de naranjo. Ella, me mostró la alegría de aprender, jugar y disfrutar de la escuela. Recuerdo que al entrar al salón percibía un agradable olor a plástico recién comprado que hasta la fecha, siempre que lo percibo me remonta aquellos tiempos, ¡Qué tiempos! Pues, con tan sólo cinco años viví momentos felices y divertidos en compañía de mi educadora. Parte de esta experiencia es el bienestar que brinda la compañía de alguien que da seguridad y confianza; esto es algo que he tenido presente, forma parte de mí y de mi labor como docente.

Entre otras influencias positivas que marcaron mi rumbo y me llevaron por el camino de la docencia se encuentra el maestro Lauro, un hombre alto, con escasos de cabello y grata sonrisa. Él siempre buscó formas divertidas para enseñar, se preocupaba por sus alumnos; cuando alguien no asistía o se encontraba enfermo, seguramente tendría la visita vespertina del maestro. Son este tipo de acciones que fueron formando en mí la imagen de un buen maestro; es cierto, este tipo de personas influyen en la vida de uno. Ahora como docente me preocupo por todos aquéllos de mi medio educativo.

Alguien que también influyó en mí vida fue la maestra Esperanza, “Pinita” como era conocida; una maestra de edad avanzada, soltera, de mirada triste, paso cansado y exigente como ella sola. Con ella tuve una relación muy cercana en la que aprendí que, las cosas se hacen bien o más vale no hacerlas; con frecuencia me regañaba, pero no me hacía sentir mal, entendí que la exigencia del maestro para el trabajo no era contrario al cariño que me tenía. Aprendí de mi maestra que podemos ser exigentes sin lastimar a los demás, principio que desde luego hoy llevo en mi vida personal y laboral.

No cabe duda, conforme uno va creciendo nos damos cuenta de lo importante que son ciertas personas que se cruzan en nuestra vida y que de una u otra forma influyen en nosotros para tomar decisiones fundamentales.

Ésto es lo que me sucedió, las experiencias y vivencias con maestros admirables, justos, comprometidos, responsables y dedicados, me ayudaron a fortalecer mi decisión de ser educadora/docente de preescolar y por tanto de ingresar a la Escuela Normal.

En un periodo de cuatro años tuve maestros que me apoyaron y guiaron de manera significativa, de ellos aprendí la importancia de ser maestro, que para ser maestro se requiere de una preparación constante y permanente, que como maestro puedo contribuir a mejorar la vida de otro si el interés por la persona es antes que por el alumno, que la motivación está dentro de cada uno y es mi obligación como docente impulsarla; que debía ser fuerte y mejorar mi carácter para superar cualquier obstáculo por grande o imposible que se vea. Hoy intento ser un poco como todos ellos, trato de impulsar a mis alumnos, compañeros, amigos y familiares a ser mejores cada día, a no permitir que los problemas afecten nuestro diario vivir.

Ahora bien, para entender quién soy como docente y como ha sido mi labor, se debe entender que la construcción de la profesión docente, está permeada por lo que el maestro percibe, conoce y sabe de él mismo: sus valores, actitudes, destrezas, es decir, de su identidad profesional. Desde luego esta identidad docente tiene que ver con la historia de la profesión, el proceso que tiene para formarse, la colectividad en que se participa, los conocimientos teóricos y metodológicos que se poseen, la experiencia que se tiene, la función que se desempeña, las expectativas que se tienen de su profesión.

Según Manuel Cacho Alfaro, “Las identidades profesionales se construyen a partir de tres procesos: la conformación histórica de la profesión, la formación inicial y permanente de los profesores y sus actividades docentes cotidianas ubicadas en su contexto escolar específico” (p.17).

Para entender cómo he construido mi identidad como profesor, pretendo trabajar el enfoque metodológico cualitativo que según Taylor y Bogdan se define como: “el modo en que las personas se ven a sí mismas y a su mundo” (p.18); considerando esto, hago una revisión a mi trayectoria laboral y a mi práctica educativa.

La trayectoria laboral está íntimamente ligada a la cultura escolar que se genera, de tal manera que, para entenderla tenemos que considerar la cultura escolar como la cultura institucional que se ejerce en las escuelas.

Partiendo de lo anterior puedo decir que cada escuela, tiene su propia imagen y que se forma de rasgos específicos que la caracterizan, como; la toma de decisiones, políticas educativas, organización interna, proyección a la comunidad, trabajo educativo y formativo que realizan con sus educandos, relación con la comunidad educativa, prácticas docentes, etcétera; a todo, ello se le denomina cultura institucional. Manuel Cacho metafóricamente lo describe así; “Es el escenario, la obra que se presenta, el telón y el fondo de las actividades de una escuela. En ella se integran cuestiones teóricas, principios pedagógicos, modelos organizacionales, metodologías, prácticas educativas, perspectivas, sueños, proyectos y esquemas estructurantes de las actividades”.

Mi recorrido por la educación como docente, inició a los 18 años; con título en mano obtuve mi primer trabajo formal en una guardería particular de nombre “Tonatiuh”, ubicada en la Ciudad de México en la colonia Industrial Vallejo. Era una casa colonial adaptada, un tanto obscura, pisos de madera, un viejo piano, pequeñas ventanas, muebles infantiles de madera y salones extremadamente pequeños, eso sí, siempre con olor a comida y calor familiar.

La dueña y directora era una imponente mujer de origen español, grandes ojos y trato recio, que me dio la oportunidad de trabajar. Debido a que me vio joven y sin experiencia, me asignó el grupo de maternal “A”, ahí comprendí el compromiso y la responsabilidad que significa tener seres humanos a mi cargo. Como era guardería, los alumnos llegaban a las 7 am y se retiraban después de las 8 de la noche, así que prácticamente la atención, enseñanza y cuidados eran de mi parte.

En esta escuela aprendí la importancia de los horarios, la organización de actividades y las buenas relaciones con los padres; estos aprendizajes son las recomendaciones constantes que realizo a los compañeros, pues la escuela debe brindar atención permanente, efectiva y afectiva a los alumnos, pues son lo más valioso que tenemos en la escuela. Debemos además favorecer el buen trato y relación positiva con los padres, ya que ellos nos depositan su confianza permitiéndonos atender a sus hijos. Después de un par de años, dejé la guardería, el primer lugar que me permitió conocer de cerca la importancia de mi labor.

La segunda escuela en que laboré durante dos años, fue el “Instituto Cultural Mexiquense”, particular desde luego, ubicada en el municipio de Tecámac en el estado de México. Esta contaba con todos recursos humanos, servicios, espacios y materiales didácticos necesarios; aquí atendí a pequeños de 1° y 2° grado de preescolar. En esa oportunidad aprendí a ser disciplinada, puntual, identificar actividades específicas para cada grado, pero sobre todo, a reconocer que requiero prepararme constantemente para saber cómo dar atención a los niños de acuerdo a sus características pues aunque eran pequeños no era igual que con los pequeños de maternal. En esta escuela no había espacio para el error o pretextos, siempre se debía cumplir.

Posteriormente me contraté en el colegio “Tierra y Libertad”, particular, ubicada en el municipio de Ecatepec, en el Estado de México. Aquí se contaba con todo lo necesario para trabajar, atendí al grado de preprimaria por dos años, en esta escuela la capacitación permanente es muy importante pues promueve la mejora de su personal, por ello me capacité en el método Minjares, pues era requisito que los niños de preescolar salieran leyendo y escribiendo de manera convencional. Esta escuela me enseñó a fomentar y generar espacios en los que los maestros aprendan entre sí para mejorar profesionalmente.

Aquí también aprendí que la imagen externa que da la escuela es importante por los resultados educativos que brinda, pero también lo es, por la infraestructura y recursos materiales con los que cuenta. Es por ello que trabajó en estos aspectos, haciendo de la escuela pública un lugar agradable, limpio, funcional, atractivo, con materiales y recursos propios.

Después de seis años, al fin logré ingresar al sistema público, la primera escuela fue el Jardín de Niños “Hans Christian Andersen”, una pequeña escuela con muchas necesidades, integrada por tres docentes y un directivo, ahí pase un periodo de un año su personal, era poco comprometido y apático. Las malas relaciones entre compañeras definían todo lo que se hacía en la escuela, y claro, la relación con padres y comunidad era desastrosa. Por más intentos que hice para animar a las compañeras a cambiar, nunca lo logré, por suerte sólo fue un año.

De ese lugar aprendí la importancia de tener un ambiente sano, que las relaciones interpersonales en el trabajo son un factor decisivo, que poco se puede hacer por los niños cuando el personal no está bien, que el valor que se le da a la profesión varía de maestro a maestro y que si uno no es feliz con lo que hace, es mejor dar paso a otros para no afectar a lo más importante: los alumnos.

Posteriormente logré cambiarme de escuela y llegué al Jardín de Niños “José Vasconcelos”, ubicado en el municipio de Tlalnepantla, aquí estuve un par de años, la escuela se integraba por cuatro docentes, un directivo y personal de apoyo. Aquí había conflictos entre docentes y directivo. La lucha de poder aquí la conocí; docentes que creen que quien dirige no es digno de hacerlo y.....a darle con todo! Fueron dos años problemáticos pues cada propuesta de trabajo se iniciaba con una discusión interminable, y cada error de cualquiera de las partes era suficiente para que todo el mundo estuviera en supervisión.

¿Aprendizajes? ¡Sí! Muchos, sobre todo en el área laboral más que pedagógica. Supe cómo relacionarme con la autoridad, las jerarquías; aprendí sobre derechos y obligaciones, pero sobre todo a no dejarme llevar por los demás, a no tomar partido, a defender lo que pienso y creo. Debido a conflictos entre el personal de la escuela, la población bajó significativamente y, al no justificarse tantos docentes, siguiendo la tradición que dice se mueve el último que llegó, me tocó salir a mí.

Este cambio, ¿fue bueno?, ¡por supuesto!, ¡muy bueno!: me tocó ir al Jardín de Niños “David G. Berlanga”, ubicado en la zona oriente de Tlalnepantla; una escuela que quiero y recuerdo mucho, olvidada en la punta de un cerro, en la periferia de la ciudad, rodeada de nada más que una colonia humilde. La constituye un edificio enorme, sin recursos, pero con un gran

equipo docente, comandado por una guerrerense (Directivo), quién influyó en mi vida laboral de manera significativa, pues fue la primera vez desde que dejé la escuela privada, que volví a sentirme feliz y como pez en el agua, pues a pesar de las carencias y necesidades evidentes, los docentes, el directivo y el apoyo manual formamos más que un equipo, integramos una familia con una relación laboral por siete años.

En esta escuela aprendí que un equipo comprometido, que se respeta y respeta su trabajo, puede transformar no sólo el trabajo escolar, incidiendo de manera positiva en la vida de los demás. Comprendí que un buen liderazgo te da libertad, comunica, dirige, comprende, es empático, es democrático, es solidario. No basta claro, con tener la función directiva, hay que saber llevarla sin pasar por encima de los demás, pero estableciendo la autoridad con conocimiento y razón.

Aquí crecí de muchas maneras, pues la directora siempre promovió mi potencial, ¡creía en mí!, lo que me abrió las puertas a la actualización, capacitación, participación en proyectos y propuestas de zona, sector y departamento, e impulsó mi participación sindical. Reconocí entonces que el área sindical también incide en la vida de las escuelas y por tato en los resultados con los alumnos.

Después de siete años cambié de escuela, ya que logré conseguir un turno vespertino; la distancia entre una escuela y otra se complicaba, de manera que me cambié a pesar de lo doloroso que fue dejar este espacio y a la gente, lo tenía que hacer por mi bienestar. Así llegué al Jardín de Niños “Alejandro Fleming”, el cual pertenecía a la misma zona escolar, ubicada en Tlalnepantla. Aquí permanecí por seis años; era una escuela bonita, con una organización conformada por seis docentes, un directivo y apoyo manual, la población asistente provenía mayormente de padres comerciantes, es decir se contaba con recursos económicos para sacar la escuela adelante.

Rápidamente me integré al equipo ya que en esta escuela el trabajo era muy parecido a la escuela anterior, con la diferencia de que el directivo no figuraba en lo académico, sólo en lo administrativo, así que muchas decisiones se tomaban por el personal docente, quienes siempre me brindan apoyo para continuar participando en proyectos, pilotajes y actividades pedagógicas que el departamento promovía, esto motivaba a mis compañeras y por tanto

integrarnos un equipo de estudio y reflexión muy interesante, del cual los resultados se vieron reflejados en los avances de los alumnos, lo cual motivó a los padres de familia comenzaron a involucrarse más y más en las actividades de la escuela y a nosotras a tener mayor conocimiento de la comunidad. En este período trabajé en esta misma escuela en el turno vespertino, donde la condición era muy similar. De esta escuela me retiré seis años después con propuesta de ascenso a Dirección. Por nueve años llevé a cabo la función directiva; la primera experiencia fue desastrosa y decepcionante.

Me incorporé a esta función en un Jardín de Niños llamado “María del Pilar Laborde”, ubicada en el municipio de Coacalco. Aquí permanecí por dos años, era un inmueble que contaba con lo necesario para trabajar, ubicado en las colonias populares al límite del municipio, con personal docente poco comprometido, y autoridad exigente y conservadora. El equipo tenía vicios, hábitos y malas costumbres, mostrando poco interés por su labor, lo que traté de mejorar al trabajar con los docentes, promoviendo el estudio, las buenas relaciones, y el acompañamiento, pero lo único que lograba era la conformismo y queja de los docentes: logré un cambio positivo, pero todo lo vivido me enseñó a saber aplicar la norma.

Logré hacer una permuta y pude cambiarme de escuela y llegué al Jardín de Niños “Rosaura Zapata”, ubicada en Ecatepec en el pueblo de San Pedro Xalostoc; una linda escuela, que cuenta con dos turnos, conformada por seis docentes (con experiencia y edad mayor a la mía) un directivo y apoyo manual en ambos turnos. Aquí pase siete años como directivo. El inicio con el personal fue un tanto atropellado, pues me antecedía una mala reputación sobre ser inflexible y normativa, además de joven e inexperta a sus ojos, esto derivado de la experiencia anterior, por lo que dí tiempo al tiempo, y trabajé como lo había aprendido a lo largo de mi experiencia docente.

Esta escuela marcó definitivamente el estilo de trabajo que deseaba promover, pues considero que lo primero es hacer el reconocimiento y valor del otro para generar confianza y compromiso, así como demostrar en la práctica lo que se solicita a maestro, por lo que inicié trabajando las relaciones personales, y conociendo prácticas educativas y capacidades personales, al tiempo que ponía en práctica las sugerencias y propuestas estudiadas y acordadas anteriormente. Esto me permitió conformar un equipo de trabajo que apreciaba el

estudio, la capacitación y la reflexión constante de su quehacer educativo, lo que contribuyó a mejorar prácticas y a fomentar la intervención educativa a favor de los alumnos. Desde luego esto no fue sencillo, pero la disposición, apertura y aceptación de los docentes que aman su trabajo y se reconocen como importantes, y el reconocimiento de quien les dirige, permiten realizar cambios significativos no sólo en el trabajo cotidiano, también en lo personal, así logré obtener el respeto, reconocimiento, liderazgo académico y afecto de docentes, alumnos y padres de familia.

No cabe duda que mi paso por esta escuela me formó como directivo en todos los aspectos de la función, y ha sido una de las experiencias más satisfactorias y felices de mi paso por la docencia.

Los tiempos se llegan y los cambios en materia educativa también, preocupada por la reforma educativa y la posibilidad de ser evaluada, quería conocer el examen de desempeño, pero no era posible pues no fui elegida, por lo que presenté examen para la siguiente función con la sola intención de conocerlo. ¡Cual sería mi sorpresa!, que pasé el examen y logre ascender a supervisor escolar.

Hoy cumpla tres años en la función de supervisor. Llegué a la zona No. 117, ubicada en el municipio de Naucalpan, en la zona urbana marginal mejor conocida como San Rafael Chamapa. Tengo a mi cargo diez escuelas, las cuales presentan diversidad tanto en condiciones materiales como de personal, pero lo que tienen en común es que todas trabajamos para y por los niños preescolares, pero no todos tenemos la consciencia y pasión por lo que realizamos, por lo que es de vital importancia trabajar en este sentido.

En estos años, fortalezo la idea de que el trabajar con los docentes de manera directa con capacitación, actualización, acompañamiento y seguimiento en su trabajo diario es la mejor forma de intentar hacer cambios sustantivos en la práctica educativa, pero esto requiere de mí lo mismo, pues para poder apoyar al docente y directivo, es necesaria la preparación permanente y la presencia constante, situación que se complica por la cantidad de actividades que se deben realizar en la función.

1.3.2 El planteamiento del problema

Actualmente el país vive cambios educativos trascendentales, entre ellos se encuentra fundamentalmente, el tipo de docente que se requiere para alcanzar la transformación en la educación. Sin embargo, no basta con hacer propuestas, programas y reformas: el cambio de paradigma de ser docente tiene que ver con el propio docente, con el cómo se ve y asume el papel fundamental que tiene como agente educativo de cambio. A partir de la reforma educativa de 2013 se crea el Servicio Profesional Docente, (SPD) el cual tiene entre sus facultades realizar la elección de docentes y hacer promociones a funciones directivas a través de un examen nacional el cual determina la idoneidad del participante.

Bajo este contexto decidí participar en el concurso de promoción para funciones directivas en el ciclo 2015-2016, de éste obtuve un lugar y logré incorporarme como Supervisor. Previo a esto, debo mencionar que trabajé como docente frente a grupo por 21 años, seis de ellos en escuelas privadas y 15 en el sistema público, nueve años más me desempeñé en la función directiva y actualmente transito el tercer ciclo escolar en la función de supervisión.

Esta experiencia en diferentes funciones me ha permitido vivir distintos momentos en el aula, cambios en programas y propuestas que se implementan. Siendo docente recuerdo haber participado constantemente en propuestas pedagógicas, programas piloto, ponencias, encuentros, conferencias, cursos, talleres, etc. Todo ello me dio elementos sustantivos para ir transformando mi práctica e irme especializando en el nivel a través de los años.

Es a partir de esta experiencia y del contacto con otros docentes, que observo que no siempre los docentes se muestran interesados en mejorar sus prácticas, esto es una vez que encuentran una forma de enseñar que les es adecuada o cómoda así lo reproducen, pues buscar transformar las formas de enseñanza implican esfuerzo, tiempo y dedicación.

Posteriormente, al tener la función directiva me correspondió guiar y apoyar al cuerpo docente que se encontraba a mi cargo; siendo esta una experiencia nueva, tuve que buscar estrategias y acciones para atender la necesidad de mejorar la práctica educativa: la forma en que hice esto fue a través de reuniones técnicas, círculos de estudio, visitas al aula para la observación de la práctica y seguimiento de la misma. Esto me permitió observar con frecuencia que se carecía de un interés genuino por transformar la práctica y la intervención

docente; esto desde luego me representó desafíos significativos, pues era necesario convencer a algunos docentes de la importancia que tenía su intervención para contribuir con el aprendizaje de los alumnos.

Hoy, como supervisor, una de mis responsabilidades es observar la práctica educativa; afortunadamente cuento con diversos docentes que me permiten observarlos de cerca, y una vez más detecto que en la mayoría persiste la falta de interés genuino por lograr una transformación en su intervención educativa. En esta oportunidad de poder observar la práctica, mi participación consiste en hacer sugerencias y consideraciones, mismas que de momento se acatan y realizan pero no son duraderas, ya que a la postre, los docentes regresan a lo ya conocido, lo que les es más funcional, lo que es fácil, lo que les acomoda.

A partir de estas experiencias, algo que ha llamado mi atención es que, sin importar las modificaciones, propuestas o sugerencias que se hagan (en currículo, programas o al observar la práctica) siempre existe inconsistencia en la transformación de la práctica educativa, lo que evita en gran medida alcanzar el logro de aprendizajes de manera efectiva. Esto me lleva a reflexionar sobre la pertinencia, eficacia y tiempo que se dedica al seguimiento, acompañamiento, y orientación que se brinda al docente, por lo que es necesario revisar estas formas de intervención en el trabajo educativo.

Considero que otra dificultad para un cambio permanente en la intervención docente es el tiempo que se dedica al acompañamiento, pues en mi caso asisto a realizar una observación al aula, recupero con el directivo y luego con el docente los aspectos relevantes a mejorar y se dejan sugerencias que en teoría el directivo tendrá que dar seguimiento, situación que no siempre se da según el acuerdo. Para cuando regreso nuevamente a ver los avances al segundo o tercer mes, dependiendo de las otras responsabilidades que debo atender, el avance es mínimo o nulo, por lo que este seguimiento no resulta adecuado.

Aunado a lo anterior y considerando mi experiencia, pienso que otro aspecto importante para mejora de la intervención docente es, sin duda, buscar la profesionalización del maestro, y ésta se da sólo con la disposición personal y con el apoyo de todas las figuras que estamos involucradas en la educación. Para ello es necesario establecer un sistema desde la propia

escuela que permita dar el paso a la orientación, acompañamiento y actualización permanente.

En este sentido, puedo comentar por experiencia personal que hace algunos años el Departamento de Educación Preescolar en el Valle de México (DPVM) contaba con la figura del asesor pedagógico, el cual se preocupaba por impulsar la capacitación, orientación y apoyo al docente, lo que permitía que el maestro frente a grupo contara con un asesor que le visitaba con frecuencia. Sin embargo, y pese a ello, los esfuerzos realizados no eran garantía, pues no se lograba un impacto permanente en las educadoras para transformar su intervención, dando como resultado no alcanzar los propósitos de la educación que se pretendían.

Hoy, como resultado de la reforma educativa, esta capacitación y apoyo con los que se contaba ya no son brindados pues corresponde al propio docente buscar capacitación y estudio para mejorar su práctica profesional, lo que hace aún más difícil lograr esta transformación, pues pareciera que son muy pocos los docentes que se sienten realmente comprometidos con su quehacer educativo y con su profesión.

De acuerdo con la reforma educativa actual, la escuela contará con autonomía para trazar una Ruta de Mejora (RM) y dar seguimiento para transformar la propia escuela, sus prácticas y sus resultados, situación que no siempre se da pues entre cargas administrativas, escasos espacios para el intercambio entre pares y las demandas propias del sistema, esta capacitación se reduce a actividades y esfuerzos aislados que poco aportan a la mejora del docente.

Por mi parte considero que esta orientación, capacitación y apoyo debe darse desde y en la escuela, pues es en ésta donde la profesionalización se debe concretar y visualizar, a la luz de la transformación de la intervención docente para la mejora de la propia educación y de los actores de la misma.

Entre las causas que he encontrado sobre la falta permanente de la transformación en la intervención docente, además de las ya antes mencionadas, se encuentra que con frecuencia se carece de la aplicación de enfoques, estrategias y elementos teórico-metodológicos (conocimientos). Esto se puede verificar con los resultados que año con año arrojan las

evaluaciones, las cuales continuamente presentan diferencias significativas en el logro de los aprendizajes.

Esta situación resulta preocupante, pues el México del siglo XXI requiere de un docente que sea transformador de la realidad, que contribuya de manera significativa a la mejora de la educación a través de una participación clara y objetiva, crítica de su propia labor. Lamentablemente no es así, debido a que, en mi opinión, además de una causa radica precisamente en el docente, en la poca importancia que le da a su labor, en la falta de reflexión y crítica de su propia práctica, en la que el docente de preescolar no se ve como profesional (Revaloración de la profesión).

Partiendo de lo expuesto anteriormente, me pregunto ¿podrá ser posible transformar la práctica de los docentes, estableciendo un sistema o ruta de profesionalización desde la supervisión escolar?, más aún ¿podré lograr hacer de docentes técnicos, docentes investigadores?, y, en algún momento, ¿lograré generar consciencia en los docentes y comprometerlos con la educación que brindan?

1.3.3 Justificación

El mundo de hoy exige el desarrollo del potencial del individuo, por lo que resulta de vital importancia poner énfasis en la educación que impartimos y que obtienen nuestros niños mexicanos. Por ello es necesario retomar el tipo de docente que requiere hoy nuestro país, pues en ellos descansa el compromiso de contribuir al desarrollo integral de los individuos.

Para identificar este aspecto retomaré las bases para el trabajo de preescolar, en ellas encontramos como parte fundamental la participación del docente, la cual, como se describe, requiere de reflexionar sobre su práctica de manera permanente, lo que le permitirá establecer condiciones precisas para favorecer la eficacia de su intervención en el aula y en la escuela, contribuyendo con ello de manera asertiva en la educación y en los resultados de la misma.

Para lograr que el docente reflexione sobre su práctica, es necesario que posea el conocimiento y que desarrolle habilidades y competencias; entre éstas se encuentran el conocimiento de los alumnos, saber cómo aprenden y lo que deben aprender, organizar y evaluar el trabajo educativo, realizar una intervención didáctica pertinente, reconocerse como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en el aprendizaje, asumir

responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos y participar en el funcionamiento eficaz de la escuela, así como fomentar el vínculo con la comunidad, asegurando que todos los alumnos concluyan con éxito la escuela.

Con base en lo anterior podemos darnos cuenta de la importancia que tiene que el docente se desarrolle profesionalmente, lo que implica que el docente se involucre, es decir, que sea el protagonista de su propia formación, para ello requiere del apoyo de quienes están en la estructura educativa: cada una de las figuras debe contribuir de manera permanente a esta profesionalización pues el maestro habrá de cambiar la visión que tiene de sí mismo y de su quehacer.

Esto puede darse a través de un trabajo colaborativo, consciente, programado y sistematizado, en el que el intercambio de experiencias y conocimientos se dé bajo la reflexión y observación constante de lo que se hace en el aula y en la escuela.

Solo así, transformando las prácticas, se puede mejorar la educación que se imparte y con ello alcanzar la meta de aprendizajes significativos, al tiempo en que se contribuye a profesionalizar al docente, por lo que es necesario ayudar al maestro a convertirse en un docente investigador de sí mismo, a visualizarse tanto dentro como fuera del aula y que sea el artífice y creador de su propia transformación.

Sin embargo en el caso que nos ocupa, lo anterior queda muy lejos de ser logrado, pues observo que la RM que se lleva en la institución pone el peso en la parte organizativa y administrativa, dando escasa importancia a la parte pedagógica y didáctica.

1.3.4 Metodología: los principios de la investigación-acción

Toda acción humana es subjetiva, pues proviene del cúmulo de conocimientos, experiencias, saberes y emociones que se poseen. La educación, como actividad totalmente humana, no es ajena a esta condición, por lo que es necesario estudiarla a la luz de este planteamiento. Por lo anterior, para abordar la dificultad que tengo para transformar mi práctica educativa, utilizaré la metodología de Investigación Acción Participativa, mejor conocida como IAP.

“Desde el punto de vista de la teoría pedagógica, la IAP se apropia de un ideal de aprendizaje orientado a determinados fines, basado en la experiencia y la transformación”. (Dewey, Freire).

La investigación que propongo será en el Jardín de Niños Manuel Ávila Camacho, con docentes y directivo, a fin de identificar cuál es la problemática que no permite la transformación de la intervención docente y por tanto, la mejora de los resultados educativos de la escuela. La metodología de investigación, acción, participación me permitirá trazar una ruta de acción como a continuación se especifica.

La IAP me permitirá definir qué se quiere investigar: en un primer momento se deben obtener elementos necesarios para darme cuenta en qué estoy fallando; por ejemplo, a lo largo del ciclo escolar pasado, brindé apoyo a través de talleres, reuniones y consejos técnicos, esperando que con ello las sugerencias, propuestas, acuerdos y comentarios que emanaban de los mismos aterrizaran en la práctica educativa cotidiana.

Al llevar a cabo el seguimiento de estos resultados, observé que durante los primeros días en que se realiza la observación a la clase, estos acuerdos y sugerencias se realizan, sin embargo, pasados algunos días, se regresaba a las prácticas ya conocidas o probadas, abandonando lo supuestamente modificado.

Esto me lleva a pensar y revisar qué es lo que no estoy realizando de manera adecuada, que no logra trascender en la intervención docente. Retomando a Latorre se debe considerar “La enseñanza como una actividad investigadora y la investigación como una actividad autorreflexiva realizada por el profesorado con la finalidad de mejorar su práctica”. (Latorre. p 9)

Otra fase que debo recuperar y observo, es que los docentes cuentan con experiencia y conocimientos pues todos los que integran la escuela cuentan con un nivel profesional, pero... ¿qué ocurre?, el conocimiento teórico que poseen no se ve reflejado en la toma de decisiones y acciones durante su intervención, pues frecuentemente se regresa a prácticas tradicionales que van en contra de la propuesta actual en la educación.

Para lograr esto habré de realizar un diagnóstico, el cual desde luego estará basado en la elaboración y aplicación de instrumentos que me permitan obtener información suficiente de lo que sucede en este caso. Es decir, realizar trabajo de campo, identificando en cada uno de los docentes las necesidades individuales a atender, para posteriormente poder analizar, reflexionar e identificar las acciones a emprender.

Ya que la enseñanza es una actividad en la que se investiga, se debe basar en la teoría desarrollada a través de la propia práctica y logra modificarse sólo a través de la realización de nuevas acciones, es decir, si el maestro no se convierte en investigador de su propio hacer no podrá problematizar su práctica y por tanto no verá las áreas de mejora. (Latorre p. 10).

Considerando lo anterior, realizaré una propuesta de intervención que me permita atender las necesidades identificadas a fin de incidir en el proceso de profesionalización de los docentes. Esta propuesta deberá llevarse a la práctica, observar y registrar los avances a fin de comprobar que la falta de profesionalización en los docentes afecta directamente en su desempeño, lo que se refleja en el bajo logro de aprendizajes.

Es por ello que al utilizar la IAP, podré trabajar la problemática que enfrente como investigador de mi propio hacer, lo que me permitirá conocer y cambiar mi intervención educativa. Esta metodología me exige reflexionar, experimentar y valorar la pertinencia de las acciones a partir de mi función educativa.

Considero que a través de la identificación reflexiva del problema en la transformación de la práctica áulica, podremos reconocer como docentes que requerimos cambiar la percepción que tenemos de nuestra función, y que debemos convertirnos en docentes críticos y reflexivos de nuestro quehacer educativo a partir de la capacitación y actualización, es decir, contar con un sistema de profesionalización que nos brinde consistencia y congruencia, llevándonos a resultados educativos pertinentes que logren mejorar la calidad de la educación que brindamos.

1.4 El diagnóstico

El diagnóstico desde la investigación en la educación, pretende ser un medio para comprender, entender y atender un hecho o situaciones educativas (problemáticas) que se viven desde distintas dimensiones o puntos de vista; esto con la finalidad de encontrar soluciones de corrección y acciones preventivas que conlleven a una eventual solución de las mismas, a través del establecimiento de un método (orden). “El proceso diagnóstico como método de investigación pretende llegar al conocimiento de una situación dinámica y compleja con el fin de actuar sobre la misma” (Mollá, 2007, p.59).

Realizar un diagnóstico requiere centrarse en el desarrollo y competencias personales, a fin de encontrar áreas de mejora y cambios significativos. Esta visión permite identificar el proceso de aprendizaje y el crecimiento continuo a partir del mismo individuo. El diagnóstico se debe considerar como un elemento fundamental para la investigación, ya que nos permite atender tanto aspectos individuales como institucionales, en distintos contextos, permitiendo identificar y predecir conductas y formas de intervención.

En este sentido, el diagnóstico está dirigido a la totalidad del sujeto, es decir, dar atención de manera global reconociendo con ello las variables importantes relacionadas con cada individuo y el contexto al que pertenece o con las que desea trabajar. El diagnóstico desde la globalidad del sujeto no puede limitarse sólo a algunas variables o verse aisladamente, esto es, todos los indicadores y variables relevantes para una educación integral y diversa deben considerarse. (Mollá.2007).

Las finalidades del diagnóstico son: la comprensión (significación-explicación) y la predicción en tanto el fin del diagnóstico es proponer sugerencias e intervenciones tendientes a la mejora y perfección de situaciones que presentan deficiencias a fin de alcanzar la mejora, corrección y/o transformación.

Mollá define la finalidad del diagnóstico de la siguiente forma; “El diagnóstico se centra en primer lugar, en conseguir la comprensión y valoración de, cualquier hecho educativo, orientado al desarrollo personal en términos de aprendizaje y a la potencialización de las capacidades en que la acción diagnóstica incluye una intervención educativa que implica una

serie de etapas sucesivas e interdependientes cuya secuencia procurará un proceso riguroso y científico” (Mollá.2007 p.59).

Por tanto, el diagnóstico se considera como un proceso que busca establecer predicciones, formas de intervención, seguimiento y control de las mismas, para así alcanzar las mejoras que se pretenden. El diagnóstico entonces, es un proceso temporal de acciones estructuradas, interrelacionadas y basadas en la aplicación de técnicas que permitan el conocimiento del sujeto desde una visión global y contextualizada, cuyo fin es brindar acciones o intervenciones que permitan el desarrollo personal ordenado y eficaz para el aprendizaje.

La educación en México pasa por momentos difíciles, pese a los esfuerzos realizados por transformar la educación a través de reformas, programas, incentivos y cambios estructurales, y aún no logra concretar la tan anhelada calidad. A esto se suma que, al docente se le hace objeto de escrutinio público, denostando su labor y responsabilizándole del fracaso escolar, los bajos niveles educativos y la mejora de la educación nacional.

Un factor fundamental para esta situación desde mi perspectiva, es que no se ha dado un tratamiento pertinente al docente para su profesionalización y capacitación permanente ya que el docente debe ser el factor central del quehacer educativo, que se caracterice por ser un docente eficaz, profesional, competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor, investigador, crítico, transformador (Gutiérrez 2009). Para ello se requiere implementar acciones concretas y claras que lleven al docente por el camino de la mejora continua pero es necesario primeramente reconocer, que cada docente y escuela vive y tiene condiciones y problemáticas particulares, por tanto, la atención que se proponga no puede ser de manera homogénea o estandarizada.

Es por lo anterior que en el presente trabajo se pretende identificar problemas, necesidades o áreas de oportunidad que presentan los docentes del Jardín de Niños “Manuel Ávila Camacho” en su práctica educativa cotidiana desde una perspectiva global, analizando la relevancia y pertinencia de áreas de mejora, a fin de definir posibles acciones para su transformación; partiendo de esta idea se pretende que la mejora continua y permanente logre elevar la calidad de la educación que se imparte y alcanzar la profesionalización misma

que tendrá que ser a través de la reflexión, el análisis y la identificación del propio quehacer docente.

Dado que la actividad educativa se desarrolla en el centro escolar y quienes la ponen en juego son los docentes, el campo en el que se establecerán los esfuerzos de este trabajo será en Gestión Escolar, en la dimensión “Pedagógica”, dado que ésta se refiere a las actividades propias de la institución que se caracteriza por la construcción del conocimiento a través de modelos didácticos, teorías, enfoques, prácticas docentes, procesos y resultados educativos.

Tomando en cuenta que mi sujeto de investigación es el docente frente a grupo, escogí dos aspectos que considero fundamentales para el quehacer educativo de todo educador, mismos que defino en las siguientes variables: 1. Conocimiento y manejo el programa, 2. Intervención y práctica docente (Anexo 1).

En dichas variables se retoman un total de 7 indicadores:

1. Describe las características y los procesos de desarrollo y de aprendizaje de los alumnos para su práctica docente.
2. Analiza los propósitos educativos y el enfoque didáctico de la Educación Preescolar para su práctica docente.
3. Analiza los contenidos de aprendizaje del currículo vigente para su práctica docente.
4. Organiza su intervención docente para el aprendizaje de sus alumnos.
5. Desarrolla estrategias didácticas para que sus alumnos aprendan.
6. Utiliza la evaluación de los aprendizajes con fines de mejora.
7. Construye ambientes favorables para el aprendizaje.

Estos indicadores se desglosan, a su vez, en 25 rasgos, mismos que a continuación se mencionan:

- Describe las características del desarrollo y del aprendizaje de sus alumnos para organizar su intervención docente.

- Describe las características del desarrollo y del aprendizaje de sus alumnos para poner en práctica su intervención docente.
- Identifica las características del entorno familiar social y cultural de sus alumnos para organizar su intervención docente.
- Identifica las características del entorno familiar social y cultural de sus alumnos para poner en práctica su intervención docente.
- Identifica los propósitos educativos del currículo vigente para organizar y poner en práctica su intervención docente.
- Identifica los propósitos educativos del currículo vigente para poner en práctica su intervención docente.
- Explica las características de las situaciones de aprendizaje que plantea a sus alumnos a partir del enfoque didáctico de los campos formativos de Educación Preescolar.
- Identifica los campos formativos en que se inscriben los contenidos de aprendizaje de la Educación Preescolar para su práctica docente.
- Explica la elección de los contenidos de aprendizaje a desarrollar en su intervención docente para el logro de los propósitos educativos de la Educación Preescolar.
- Diseña situaciones didácticas acordes con los aprendizajes esperados con las necesidades educativas de sus alumnos y con el enfoque de los campos formativos de Educación Preescolar.
- Organiza a los alumnos el tiempo, los espacios y los materiales necesarios para su intervención docente.
- Establece comunicación con los alumnos acorde con el nivel educativo en el que se desarrolla su intervención docente.
- Emplea estrategias didácticas para que sus alumnos aprendan considerando lo que saben, la interacción con sus padres y la participación de todos.
- Realiza una intervención docente acorde con los aprendizajes esperados, con las necesidades educativas de sus alumnos y con el enfoque de los campos formativos de Educación Preescolar.
- Emplea estrategias didácticas que permitan a los alumnos observar, preguntar, imaginar, explicar, buscar soluciones y expresar ideas propias.

- Utiliza diversos materiales para el logro de los propósitos educativos, considerando las Tecnologías de la Información y la Comunicación disponibles en su contexto.
- Utiliza estrategias didácticas en el trabajo regular del aula para la atención de todos los alumnos, en particular aquellos con necesidades educativas especiales.
- Utiliza estrategias didácticas para atender la diversidad lingüística y cultural presente en el aula.
- Diseña situaciones didácticas acordes con los aprendizajes esperados, con las necesidades educativas de sus alumnos y con el enfoque de los campos formativos de Educación Preescolar.
- Utiliza Estrategias, técnicas y herramientas de evaluación que le permiten identificar el nivel de logro de los aprendizajes de cada uno de sus alumnos.
- Utiliza los resultados de la evaluación de sus alumnos para mejorar su práctica docente.
- Organiza los espacios del aula para que sean lugares con condiciones propicias para el aprendizaje de todos los alumnos, considerando el contexto escolar.
- Desarrolla acciones basadas en el diálogo, el respeto mutuo y la inclusión para generar un clima de confianza entre alumnos.
- Desarrolla acciones basadas en el diálogo, el respeto mutuo y la inclusión para generar un clima de confianza entre docentes y alumnos.
- Utiliza el tiempo escolar en actividades que contribuyen al logro de los propósitos educativos de todos sus alumnos.

Lo anterior se retoma del documento “Perfil Parámetros e Indicadores del Servicio Profesional Docente” así como de las “Bases para la Educación Básica”. Lo consideré así ya que estos documentos son los requerimientos actuales para el desempeño de los docentes frente a grupo y, por tanto, serán pertinentes para indagar las necesidades de los mismos.

Una vez identificadas las variables, y definidos los indicadores y rasgos a trabajar, elaboré una Guía de observación y Rúbrica como instrumentos a implementar. (Anexo 2 y 3).

Elegí implementar una Guía de Observación, el cual es un “instrumento que se basa en una lista de indicadores que pueden redactarse ya sea como afirmaciones o bien como preguntas, que orientan el trabajo de observación dentro del aula, que son relevantes al observar” (SEP,

2015, p.21), señalando los aspectos en dos sentidos (SI), (NO), este tipo de instrumento permite focalizar aspectos de la práctica educativa en un tiempo o momento específico, lo que resulta oportuno para realizar una reflexión a partir de la realidad.

Por otro lado, la naturaleza de mi función me permitió llevarlo durante la visita a la escuela y aplicarlo mientras realizo la observación en aula logrando centrar la atención en los aspectos que son de mi interés, procurando ser objetiva, ya que se observa la dinámica en el aula, los materiales, tiempos, interacciones para poder identificar con mayor facilidad los rasgos que cada docente presenta en lo cotidiano.

También elaboré una escala de actitudes que es una “lista de enunciados o frases seleccionadas para medir una actitud personal (disposición positiva, negativa o neutral), ante otras personas, objetos o situaciones”. (SEP, 2015, p. 35). Para ello enlisté una serie de enunciados previamente definidos para identificar la actitud del docente y el nivel de apropiación que tiene sobre el rasgo señalado, particularmente en lo referente a ambientes de aprendizaje y preparación de clase.

Lo anterior con la finalidad de reconocer en los docentes aspectos, situaciones condiciones que pueden interferir de manera positiva o negativa en el aprendizaje, en las relaciones y en los procesos propios de la enseñanza. En este instrumento establecí los siguientes criterios; (N-1) Nunca, (A-2) A veces, (AV-3) Algunas veces, (S-4) Siempre.*

Con la aplicación de ambos instrumentos pretendo observar las áreas de oportunidad que los docentes presentan, para poder definir la pertinencia de su intervención educativa, así como identificar los requerimientos de ésta para su mejora.

1.4.1 Resultados e interpretación de los instrumentos

Ambos instrumentos fueron aplicados (Guía de Observación y Escala de Actitudes) en el Jardín de Niños Manuel Ávila Camacho a cinco docentes frente a grupo, éstos se instrumentaron durante 3 semanas en días y horarios variados, en el transcurso de la jornada de trabajo y durante la observación a clase. Los resultados obtenidos de la aplicación se presentan de la siguiente forma:

Tabla 1 Concentrado de resultados Guía de Observación

No.	Indicador	Escala de Valoración		Frecuencia	
		Si	No	SI	NO
1	Describe las características del desarrollo y del aprendizaje de sus alumnos para organizar su intervención docente.	++	+++	2/5	3/5
2	Describe las características del desarrollo y del aprendizaje de sus alumnos para poner en práctica su intervención docente.	++	+++	2/5	3/5
3	Identifica las características del entorno familiar, social y cultural de sus alumnos para organizar su intervención docente.	++++	+	4/5	1/5
4	Identifica las características del entorno familiar, social y cultural de sus alumnos para poner en práctica su intervención docente.	++++	+	4/5	1/5
5	Identifica los propósitos educativos del currículo vigente para organizar su intervención docente.	++++	+	4/5	1/5
6	Identifica los propósitos educativos del currículo vigente para poner en práctica su intervención docente.	+++	++	3/5	2/5
7	Explica las características de las situaciones de aprendizaje que plantea a sus alumnos a partir del enfoque didáctico de los campos formativos de Educación Preescolar.	+++	++	3/5	2/5
8	Identifica los campos formativos en que se inscriben los contenidos de aprendizaje de la Educación Preescolar para su práctica docente.	++++	+	4/5	1/5
9	Explica la elección de los contenidos de aprendizaje a desarrollar en su intervención docente para el logro de los propósitos educativos de la Educación Preescolar	+	++++	1/5	4/5
10	Diseña situaciones didácticas acordes con los aprendizajes esperados, con las necesidades educativas de sus alumnos y con el enfoque de los campos formativos de Educación Preescolar.	++	+++	2/5	3/5
11	Organiza a los alumnos, el tiempo, los espacios y los materiales necesarios para su intervención docente.	++	+++	2/5	3/5
12	Establece comunicación con los alumnos acorde con el nivel educativo en el que desarrolla su intervención docente.	++++	+	4/5	1/5
13	Emplea estrategias didácticas para que sus alumnos aprendan considerando lo que saben, la interacción con sus pares y la participación de todos.	+	++++	1/5	4/5
14	Realiza una intervención docente acorde con los aprendizajes esperados, con las necesidades educativas de sus alumnos y con el enfoque de los campos formativos de Educación Preescolar.	++	+++	2/5	3/5
15	Emplea estrategias didácticas que permitan a los alumnos observar, preguntar, imaginar, explicar, buscar soluciones y expresar ideas propias.	++	+++	2/5	3/5
16	Utiliza diversos materiales para el logro de los propósitos educativos, considerando las Tecnologías de la Información y la Comunicación disponibles en su contexto.	++	+++	2/5	3/5
17	Utiliza estrategias didácticas en el trabajo regular del aula para la atención de todos los alumnos, en particular aquellos con necesidades educativas especiales.	+++	++	3/5	2/5
18	Utiliza estrategias didácticas para atender la diversidad lingüística y cultural presente en el aula.	+++	++	3/5	2/5
19	Diseña situaciones didácticas acordes con los aprendizajes esperados, con las necesidades educativas de sus alumnos y con el enfoque de los campos formativos de Educación Preescolar.	++	+++	2/5	3/5
20	Utiliza estrategias, técnicas y herramientas de evaluación que le permiten identificar el nivel de logro de los aprendizajes de cada uno de sus alumnos.	++	+++	2/5	3/5
21	Utiliza los resultados de la evaluación de sus alumnos para mejorar su práctica docente.	++	+++	2/5	3/5
22	Organiza los espacios del aula para que sean lugares con condiciones propicias para el aprendizaje de todos los alumnos, considerando el contexto escolar.	++	+++	2/5	3/5
23	Desarrolla acciones basadas en el diálogo, el respeto mutuo y la inclusión para generar un clima de confianza entre sus alumnos.	+++	++	3/5	2/5
24	Desarrolla acciones basadas en el diálogo, el respeto mutuo y la inclusión para generar un clima de confianza entre docente y alumnos.	++++	+	4/5	1/5
25	Utiliza el tiempo escolar en actividades que contribuyen al logro de los propósitos educativos en todos sus alumnos.	++	+++	2/5	3/5

Fuente. Elaboración propia con base en instrumento aplicado

En la gráfica correspondiente a la aplicación de la guía de observación sobre las necesidades en la intervención y conocimiento del programa, se concluye que: de 25 rasgos observados 14 se muestran como áreas de mejora. En lo relacionado a las características del desarrollo y del aprendizaje de sus alumnos, 3 de 5 docentes no logran describir y considerar estos aspectos para organizarlos y ponerlos en práctica durante su intervención docente.

En el conocimiento del currículo vigente, 3 de 5 docentes no muestran claridad para aplicar el porqué de los contenidos que trabajan, existen dificultades para el diseño de situaciones didácticas que atiendan a los aprendizajes esperados, y a las necesidades de los alumnos, así como atender el enfoque de los campos formativos y la generación de ambiente de aprendizaje favorable que permita la utilización pertinente del tiempo, espacios y materiales educativos.

En lo referente al uso de estrategias y metodologías 3 de 5 docentes, presentan dificultad para diversificar las formas de enseñanza, no consideran conocimientos y saberes previos, hay escasa o nula interacción de los alumnos con sus pares y la participación constante de sólo algunos. El uso de la pregunta, el cuestionamiento, el método científico, como estrategias, son nulos pues no generan que los alumnos observen, imaginen, expliquen, busquen soluciones y expresen ideas.

El uso de diversos materiales es escaso y se limita a los tradicionales (plastilina, crayolas, lápiz, hojas). No se utilizan los medios tecnológicos con los que cuenta la escuela.

En el caso de la evaluación, 3 de 5 docentes no utilizan herramientas para la evaluar, lo que no permite identificar el avance en los aprendizajes de los alumnos, y por tanto se dificulta reconocer que aspectos requieren mejorar en su práctica docente. La organización de espacios en el aula no es pertinente, y estos no se encuentran en condiciones propias para el aprendizaje, ya que no existe orden ni están al alcance de los alumnos, estos espacios se encuentran con exceso de materiales, mismos que no se aprovechan durante las actividades.

Tabla 2 Concentrado de resultados Escala de Actitudes

No.	Indicador	Escala de valoración				Frecuencia			
		N	A	AV	S	1	2	3	4
1	Muestra consistencia en las formas de trato con los niños dándoles seguridad y confianza para participar.		+++		++		3/5	2/5	
2	Propicia que los niños participen y se involucren en las actividades, teniendo claro el propósito de la actividad.	+	++		++	1/5	2/5		2/5
3	Alienta el trabajo de los niños.	+	+		+++	1/5	1/5		3/5
4	Actúa de manera que los niños se den cuenta de sus procesos de aprendizaje (que hablen de ellos) y valoran sus resultados	+	+	++	+	1/5	1/5	2/5	1/5
5	Promueve que los niños autoevalúen su aprendizaje (qué cuenta de lo que hicieron y cómo lo hicieron)	+	+++	+		1/5	3/5	1/5	
6	Plantea al grupo lo que se va a realizar de manera clara y se cerciora de que la consigna haya sido comprendida por ellos.	+	+	+++		1/5	1/5	3/5	
7	Los materiales apoyan la situación de aprendizaje que se están trabajando.		+	+++	+		1/5	3/5	1/5
8	Establece pausas para constatar que los alumnos continúan en la tarea.	+	+	+++		1/5	1/5	3/5	
9	Promueve en los niños el diálogo y la escucha de las partes implicadas para generar alternativas de solución de conflictos.	+	+	++	+	1/5	1/5	2/5	1/5
10	Canaliza positivamente las actitudes de los niños para que hablen de lo que sienten y externen soluciones, se toman acuerdos y se mantienen.	++	+	++		2/5	1/5	2/5	
11	En el plan registra aprendizajes esperados.		++		+++		2/5		3/5
12	Considera en plan competencias a favorecer.	+		++	++	1/5		2/5	2/5
13	En el plan realiza Situación de aprendizaje con un inicio de la actividad.		++	+	++		2/5	1/5	2/5
14	Situación de aprendizaje donde se describe el desarrollo de la actividad.		++	++	+		2/5	2/5	1/5
15	Situación de aprendizaje donde se anota el cierre de la actividad.		+	++	++		1/5	2/5	2/5
16	Diferentes formas de organización didáctica: taller, proyecto, unidad, situaciones didácticas.	+	++	+	+	1/5	2/5	1/5	1/5
17	En la planificación presenta retroalimentación o ajustes al plan.	+	++	++		1/5	2/5	2/5	
18	Registra y considera el tiempo dedicado a cada actividad		++	+++			2/5	3/5	
19	Promueve distintas formas de organización para el trabajo con el grupo.	+	+++		+	1/5	3/5		1/5
20	Avances de los Alumnos en las competencias (aprendizajes esperados) expediente.	++	+	+	+	2/5	1/5	1/5	1/5
21	Cuenta con Evidencias que sustenten el avance del alumno.	++	++	+		2/5	2/5	1/5	
22	Se registran notas breves sobre incidentes o aspectos relevantes en función de lo que se buscaba promover durante la jornada de trabajo	+	+	+++		1/5	1/5	3/5	
23	Se incluyen las manifestaciones de los niños durante el desarrollo de las actividades	+++	++			3/5	2/5		
24	Se anotan aspectos relevantes de su intervención docente	+	+++	+		1/5	3/5	1/5	
25	Reconoce aspectos a mejorar en su intervención	+	+++	+		1/5	3/5	1/5	

Fuente. Elaboración propia con base en instrumento aplicado

En los resultados obtenidos en la escala de actitudes se atendieron 25 rasgos, de los cuales 10 manifestaron dificultades de logro, mismos que complementan y reafirman los resultados obtenidos con el instrumento anterior.

En las formas de trato con los niños para brindar seguridad y confianza al participar, 3 de 5 docentes sólo a veces son consistentes, mayormente dirigen y monopolizan la participación. En la autoevaluación de los niños 3 de 5 docentes, sólo a veces promueven y permiten que los alumnos den cuenta de lo que hacen. La mayoría de las veces no se canalizan positivamente las actitudes entre los niños para dar soluciones durante un conflicto. 3 de 5 docentes no hacen uso ni promueven formas de organización variadas para el trabajo con el grupo.

3 de 5 docentes no cuentan con avances de los alumnos en las competencias (aprendizajes esperados), expediente y/o portafolio de evidencias, sólo cuentan con muestras gráficas de los alumnos, sin contexto, sentido y/o significado. En el diario de trabajo no se incluyen manifestaciones de los niños durante el desarrollo de las actividades, mayormente se describen anécdotas y narrativas de las actividades diarias, no se cuenta con evidencias que sustenten avances en el aprendizaje de los niños.

Sólo 3 de 5 docentes no registran aspectos relevantes sobre su intervención, es decir, la autoevaluación de la intervención no existe, o es demasiado básica que no permite reconocer aspectos a mejorar en su intervención; los docentes no consideran importante la evaluación como medio para la mejora.

1.4.2 Conclusiones del diagnóstico

A partir de estos resultados identifiqué que los docentes requieren saber cómo promover distintas formas de organización durante el trabajo con el grupo, cómo identificar avances en el logro de las competencias a partir de los aprendizajes esperados, trabajados, y cómo lograr que éstos se reflejen en el expediente del alumno; cómo contar con evidencias que sustenten el avance de los alumnos en el desarrollo de las competencias, cómo hacer que los docentes realicen una reflexión sobre su propia intervención, cómo poder observar, registrar y valorar las manifestaciones de los alumnos durante las actividades.

Considerando los resultados concluyo que las siguientes áreas de oportunidad para trabajar con las docentes son: i) fortalecer el conocimiento del programa, enfoques y contenidos establecidos en planes y programas de estudio correspondientes al nivel educativo; ii) ahondar en conocimiento de procesos de aprendizaje y características del desarrollo; iii)

contribuir a la reflexión crítica de la propia práctica a través del análisis sistemático de la misma; iv) fortalecer el diseño de situaciones didácticas considerando variables metodológicas y estrategias didácticas y v) mejorar la evaluación partiendo del conocimiento de la evaluación formativa, sus alcances y metas, así como la implementación y usos de instrumentos de evaluación que contribuyan a la misma.

Los aspectos antes mencionados se relacionan con el conocimiento y apropiación del Programa de Educación Preescolar PEP2011, así como su implementación, por lo que la propuesta a desarrollar en relación a los contenidos a fortalecer son los siguientes:

Contenidos de aprendizaje para el logro de los propósitos educativos:

- a) Diseño de situaciones didácticas.
- b) Enfoque de los campos formativos.
- c) Variables metodológicas (organización, tiempo, espacios y materiales).
- d) Estrategias didácticas para la interacción y participación de los alumnos.
- e) Uso e implementación de estrategias, técnicas y herramientas de evaluación que permitan identificar el nivel de logro de aprendizajes.
- f) Uso de la evaluación como elemento para mejorar la práctica docente (evaluación formativa).

Como se puede observar, es de vital importancia contar con resultados del diagnóstico, pues estos nos brindan sentido sobre la intervención que se pretende llevar a cabo.

Apartado II Marco teórico: las claves del liderazgo y el acompañamiento docente

La mejora del aprendizaje va más allá de conocer y replicar programas, requiere de una transformación del ser, hacer, conocer y enseñar del docente en el hecho educativo, lo que hace que esta mejora se convierta en un problema de aprendizaje. Este saber ser docente, se manifiesta en un marco educativo (escuela), donde convergen profesionales (adultos) con variedad de experiencias, creencias, conocimientos y tradiciones. Esta condición requiere de atención particular, para generar cambios en el saber hacer y ser, es por ello que surge la necesidad de contar con un liderazgo y acompañamiento que permita un acercamiento íntimo con los docentes, uno que favorezca el reconocimiento de capacidades pero también de áreas de oportunidad para la mejora del propio desempeño educativo.

2.1 Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional busca crear y gestionar un equipo capaz de establecer relaciones estrechas que lo lleven a la inspiración por el cambio, a través de la motivación, el trabajo colaborativo y el establecimiento de objetivos comunes. “El liderazgo transformacional es un estilo definido como un proceso de cambio positivo en los seguidores, centrándose en transformar a otros a ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, enfocando de manera integral a la organización; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores” (Velásquez 2006, p.167).

Leithwood, Mascall y Strauss (2009) mencionan que el liderazgo transformacional está orientado a la participación de los seguidores, otorgando sentido a la tarea. Con este liderazgo se incita a la conciencia de los participantes, quienes se dirigen para aceptar y comprometerse con el logro de la misión propuesta por la organización. Por lo que, se tiende a motivar y a cambiar a las personas, inspirando a los integrantes a conducirse por encima de sus propias exigencias laborales; produciendo cambios en la organización.

Es por lo anterior que en el liderazgo transformacional la motivación, la capacitación, el crecimiento a largo plazo y el liderazgo efectivo, resultan fundamentales para la organización. A través de la motivación que promueve el líder se produce inspiración, confianza y participación de los éxitos, lo que presupone generar mayor beneficio y compromiso con los objetivos planteados.

La capacitación impulsa el crecimiento y desarrollo personal e intelectual de los miembros de la comunidad educativa. En cuanto al crecimiento a largo plazo, busca trabajar con los objetivos planteados por el colectivo, permitiendo con ello cambios que intervienen en la visión y cultura del grupo, brindando estabilidad e identidad. Finalmente el liderazgo efectivo hace del dirigente un referente verdadero para quienes les siguen pues gestiona el equipo y mantiene la motivación.

Por tanto, el liderazgo transformacional se entiende como un proceso de dirección, donde la transformación del entorno es fundamental, lo que se da sólo a través de la acción del líder; esta acción busca incentivar la participación activa del grupo lo que los lleva a la sensibilización y empoderamiento de la misión y visión de la escuela, generando un clima laboral sano, responsable y comprometido con los propósitos de la educación.

2.2 Acompañamiento docente como herramienta para la construcción de conocimientos

El acompañamiento es una forma de incidir en la práctica docente, dado que se basa en el trabajo entre pares en una relación horizontal, en la que se abordan temas de interés común. El acompañamiento docente tiene como propósito proporcionar orientación al profesor a fin de que logre desarrollar estrategias propias para el aprendizaje significativo. Para ello es indispensable que el docente se reconstruya en un docente confiado, seguro, lector, escritor, investigador, comunicador permanente, creativo, innovador, sensible y capaz de generar cambios, esto es, que desarrolle competencias docentes.

Por tanto, si se busca que la educación mejore se debe partir de la realidad de lo que sucede en la escuela, en la que, desde el discurso pedagógico se habla de cambios estructurales y

curriculares, pero que en la cotidianidad del aula se continua con paradigmas y formas de intervención poco pertinentes, alejadas de los enfoques y propuestas actuales, los docentes no facilitan el aprendizaje significativo, no consideran necesidades e intereses y no parten de los saberes previos de los alumnos.

Considerando lo anterior es necesario reorientar la intervención que se hace al docente; para esto tenemos que partir del día a día del mismo, tomar en cuenta sus necesidades, intereses, experiencias y expectativas; fortalecer competencias, identificar áreas de oportunidad a través de un acompañamiento entre pares, integrando a directores, asesores, supervisores, esto es, hacer un gran equipo que contribuya a la transformación de la práctica docente desde el intercambio de conocimientos y experiencias compartidas, es decir, construir conocimiento con el docente. “El acompañamiento docente no debe limitarse a impartir información sino que debe desarrollar en el aprendiz una serie de destrezas pertinentes al proceso de construcción del conocimiento” (Batlle, 2009, p.106).

El cambio de la realidad docente debe ser producto de un verdadero y legítimo compromiso personal, por tanto el acompañamiento docente como herramienta de construcción es un compromiso que debe asumir quien busca transformar la práctica, ya que “el cambio del docente tradicional, transmisor de informaciones, a un docente innovador que motive al participante hacia el desarrollo de competencias que le permitan reflexionar y desarrollar su creatividad, es el punto de partida para las transformaciones culturales, sociales, políticas y económicas” (Batlle,2009, p.106).

2.3 El acompañamiento docente y la andragogía

Torres, Fermín, Piñero y Arroyo (2004) señalan que la andragogía, o arte de enseñar a los adultos, da la oportunidad para que el adulto que desee aprender, tome parte activa en su propio aprendizaje e intervenga en la planificación, realización y evaluación de las actividades de aprendizaje en condiciones de igualdad con los otros participantes y el facilitador. Por su parte, Adam (2000) afirma que la operatividad de la educación de adultos

se fundamenta en la teoría o principios andragógicos de la horizontalidad y la participación. (Batlle. 2010, p 107).

Lo mencionado anteriormente abre paso para dar significado al acompañamiento docente, esto es, hacer que el docente sea copartícipe de su propia transformación, contribuye a la construcción del sentido del aprendizaje en el adulto, y es en una relación horizontal, en un marco de conocimientos compartido entre pares que hace posible reflexionar, analizar y transformar el quehacer educativo, por lo que la aptitud, actitud y la disposición del colectivo y del liderazgo permitirán el desarrollo de procesos tendientes a generar un conocimiento pertinente y contextualizado.

El liderazgo visto desde el acompañamiento será compartido, basado en valores, dirigido hacia lo que se sabe, cómo se utiliza, cómo se sienten con lo que se hace, cómo se comparte, tomando en cuenta el saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir. Será un líder con visión, pues define el camino a seguir y la meta a alcanzar, capaz de comunicar su visión con palabras y hechos, a fin de ser inspirador y guía.

2.4 Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente

El rol del docente es determinante para el logro de la mejora de la calidad de los aprendizajes, por lo que la formación docente por sí misma no es suficiente, es la profesionalización permanente la que contribuye al desarrollo de la capacidad, conocimiento y condiciones que, articuladas de manera sistemática, favorecen una actuación pertinente, efectiva y eficaz en la transformación de la práctica educativa. Para ello se requiere que el docente cuente con enfoques y perspectivas practico-teóricas, que le permitan analizar y comprender su actuar desde la realidad, así como experimentar la necesidad de mejorar su perfil y práctica profesional, desarrollando el deseo de aprender.

Pero para lograr esto, se requiere de una construcción compartida de profesionalización sistemática, en la que el docente sea impulsado a ampliar potencialidades y capacidades personales que lo lleven al desarrollo de sí mismo y de la comunidad educativa a la que

pertenece; para ello la comunidad educativa debe ser reflexiva, analítica y forjadora de mejores contextos y relaciones educativas que los lleven al cambio sustentable y permanente de su realidad.

En los centros educativos encontramos todo tipo de docentes, desde aquéllos que se preocupan y ocupan en ser mejores, hasta los que se muestran apáticos e indiferentes a su quehacer educativo, “Como lo plantea Gimeno y González el común denominador del magisterio está más cerca de la apatía que de la actitud crítica” (en Martínez, 2010, p. 527) esto, aunado a una incipiente formación inicial, resulta un mayor problema para la profesión.

El problema de la continuidad en la formación y capacitación de los docentes no se resuelve sólo con cursos, hoy en día se ofertan muchos de ellos, pero se realizan sólo con la intención de cumplir y poco se reflejan en la práctica cotidiana, por lo que el reto está en desarrollar contextos y ambientes de trabajo en el que el docente tenga posibilidades de crecimiento, fortalecimiento de capacidades, preparación, y motivación, integrado a una comunidad educativa que le reconozca, valore y lleve a la reflexión de su propio quehacer educativo.

La educación de hoy presenta retos que requieren del docente nuevas competencias y dimensiones. Es la escuela, en lo cotidiano, en el quehacer educativo, el lugar en el que el docente pone en juego y confronta sus capacidades, habilidades y competencias. Por lo que es necesario que el docente, además del dominio temático y metodológico, atienda dimensiones socioemocionales y psicosociales que contribuye al desarrollo de ambientes de aprendizaje saludables que incidan en la mejora de la calidad de los procesos y resultados educativos de la escuela.

De ahí la importancia de recrear procesos de acompañamiento sistemáticos orientados al desarrollo de acciones innovadoras que hagan posibles nuevos comportamientos y prácticas educativas, por lo que es pertinente replantear el acompañamiento pedagógico como componente fundamental en la formación docente, tomando en cuenta que la formación es también aprender a convivir, ser, trabajar en equipo, en comunidad, así como desarrollar

habilidades y capacidades sociales para actuar, compartir experiencias y dar respuestas pertinentes a la realidad y contextos educativos.

A fin de generar aprendizaje significativo que revitalice la tarea educativa, se requiere de comunidades que aprendan, que tengan sentido, que tengan más posibilidades humanas y capacidades técnicas y científicas. “En este sentido, el acompañamiento pedagógico como dinámica de formación en centro y para la vida, recrea el sentido relacional de la acción educativa y da sentido vinculante a los nuevos conocimientos y competencias” (Martínez, 2010, p. 527) Para ello entendemos el acompañamiento como el marco integrador de los procesos dirigidos a la profesionalización del perfil y prácticas de los maestros.

2.5 El concepto de acompañamiento

“En el Diccionario de la Lengua Española, acompañar tiene varias acepciones, tales como estar o ir en compañía de otras personas; juntar o agregar algo a una cosa; existir junto a otro o simultáneamente con él o ella. En ese orden, haciendo más énfasis en un aspecto relacional, acompañar refiere a participar en los sentimientos de alguien; juntarse con otro u otros de la misma facultad para ocuparse de algún negocio, entre otros” (Martínez, 2010, p 528). Como se observa, acompañamiento tiene el sentido de integrar, estar, vivenciar experiencias y sentimientos, lo que invita a compartir, agregar valor, sentido, significado; reconocer y acoger, coexistir, estar y hacer con otros en condición de igualdad y con sentido compartido. Etimológicamente acompañamiento se refiere a experiencia vital de socialización, de coexistencia y configuración compartida de horizontes y actuaciones.

Otro concepto relacionado con acompañamiento, al menos en la práctica sobre gestión educativa, es el de supervisión. De acuerdo a la Academia de la Lengua el término supervisar es *el acto de ejercer la inspección superior en trabajos realizados por otros*. En teoría la supervisión debería ser el mecanismo para el sano desarrollo de una cultura de rendición de cuentas, de la documentación de procesos y proyección de resultados. Contrario a ello, en la realidad la supervisión juega un doble papel, por un lado es quien apoya y coadyuva al tiempo que fiscaliza y sanciona, por lo que se hace indispensable redefinir su función.

En este caso la supervisión en el acompañamiento tiene un sentido distinto, pues es fundamental al reconocer y ocupar los espacios y procesos propios en este itinerario compartido de cualificación sistémica y sistemática de las dinámicas, condiciones, prácticas, experiencias y resultados educativos.

Otro término o concepto que se utiliza de manera indistinta para acompañar es: monitorear se define como avisar o amonestar, se relaciona con vigilar, seguir, alertar, avisar, amonestar, asistir, en tanto que monitoreo ha adquirido el sentido general de supervisión, control. El concepto de monitor se relaciona con la persona que guía ó ayuda.

Seguimiento se refiere a seguir a algo o ir tras alguien, ir en compañía de alguien, este último es lo más cercano a acompañamiento. Asesoría, tutoría y evaluación, también son utilizados para acompañar, Asesorar es dar consejo o dictamen, tomar consejo de otra persona, o ilustrarse con su parecer. Tutoría, es la tutela o cuidado de otro con énfasis en la autoridad, referido a direccionalidad, amparo, defensa, apoyo, reforzamiento, orientación.

En la experiencia tanto la asesoría como la tutoría han sido procesos que a muchos colectivos educativos les han negado la posibilidad de pensar, reflexionar e investigar. El término coaching se relaciona con entrenamiento con perspectiva de apoyo, acompañamiento motivacional y orientación al fomento del aprendizaje auto dirigido. Todos estos términos y sus procesos han contribuido de alguna manera a la falta de generación de verdaderas comunidades de aprendizaje al interior de los centros educativos.

El acompañamiento pedagógico se debe entender como un proceso integrador, y humanizado en la formación docente, una oportunidad y medio para recuperar, conformar y fortalecer espacios, dinámicas, condiciones, procesos y perspectivas al interior de la comunidad educativa que sean el soporte para la profesionalización docente. Este proceso será un medio para el desarrollo integral, pues surge y crece en la comunidad, en el cual se recupera y revitaliza el quehacer educativo como una experiencia que cautiva, seduce y orienta la vida escolar de los maestros.

El acompañamiento es comprendido como un trayecto de formación que va a las necesidades, potencialidades y capacidades profesionales, mismas que se examinan a la luz de otras miradas que observan a través de la práctica educativa con la intención de conocer, comprender, apreciar y movilizar, permitiendo con ello la cualificación de lo que es el ser y hacer del docente. Un trayecto que facilite la renovación de experiencias, que vigorice los sentidos, reafirme intencionalidades y reoriente anhelos, a través de una gestión que atienda a las diferencias, peculiaridades y susceptibilidades de cada docente, es “un proceso antropológico de maduración y fortalecimiento de sentidos que recuperan ánimos e internalizan las prácticas y relaciones a partir de los nuevos desafíos constatados en interacciones crítico-sistemáticas con la realidad macro y micro del centro educativo” (Urbieta, 2005).

Dado que se trabaja con personas, los vínculos de relación se basan en la confianza y el apoyo, “La confianza es lo que garantiza al acompañado mantener la apertura a la mejora y al cambio” (Martínez, 2010, p 534) Es por eso que la concepción sobre acompañamiento pedagógico que se plantea, debe fortalecer las relaciones profesionales, el surgimiento de competencias pedagógicas, habilidades sociales, el desarrollo de situaciones de aprendizaje individuales y comunitarias. El acompañamiento pedagógico se percibe como un proceso holístico, global e interdisciplinario, constructivista y sociocrático, que parte de la realidad y confluye en acciones pedagógicas para la gestión de procesos de formación, innovación y cambio en pro de los individuos y por tanto de la comunidad educativa. Dichos procesos se dirigen a la construcción de estrategias para el desarrollo curricular e institucional, integrando la gestión pedagógica del aula, la formación sistemática del docente y la gestión institucional.

El acompañamiento entonces, propone ayudar a la cualificación consciente e intencionada de procesos y condiciones en la docencia, explicitar y fortalecer la consciencia social, para avanzar a la formación de un docente competente, capaz de auto gestionar con sus pares su profesionalización. Esto se da en una gestión curricular situada que fomenta el trabajo en equipo, fortalece actitudes de reconocimiento, respeto a la diversidad. El acompañamiento

no se queda en el aula sino que articula y trasciende ámbitos y espacios que integran la escuela como institución formadora de aprendizajes y valores. El acompañamiento es fundamental para la integración, formación y fortalecimiento de la comunidad educativa particularmente en el desarrollo de competencias y conocimientos que permite al cuerpo docente mejorar formas de aprendizaje. El acompañamiento pedagógico contribuye y complementa los procesos de supervisión, seguimiento y evaluación enfatizando en el desarrollo profesional docente.

2.6 Conclusión Marco Teórico

Considerando lo mencionado anteriormente, reconozco la importancia que tiene el liderazgo pedagógico visto desde una perspectiva transformacional, ya que ésta busca trabajar desde la motivación interna generada a través de las relaciones cercanas, íntimas y verdaderas; contribuyendo a promover un acercamiento que facilita la comunicación y permite la aceptación de nuestros errores, logrando con ello romper barreras personales, y coadyuvando a la consolidación del grupo para atender la misión y visión propuesta que en este caso es mejorar la educación que se brinda.

Otro aspecto fundamental sin duda es el acompañamiento docente, pues éste se da en una relación entre pares, iguales, en un marco de comunicación y respeto mutuo que contribuye a la mejora de la práctica educativa. Es por esto que personalmente considero que es una de las estrategias con mayor valor pedagógico, pues al establecer una relación de confianza, la comunicación se presenta en ambos sentidos y se tiende a mejorar paulatinamente a través de la orientación y sugerencias que se brindan, además de contribuir a la mejora de competencias docentes como lector, investigador, escritor, comunicador y creador de su propio quehacer educativo.

Por tanto, el liderazgo transformacional y el acompañamiento docente, serán elementos fundamentales para la puesta en práctica de la propuesta de intervención que aquí se describe, pues ambas son alternativas que contribuyen de manera significativa a construir conocimientos con otros y con ello a lograr la transformación en la intervención de los docentes.

Apartado III La propuesta de intervención

A partir de la observación en aula, y entrevistas y reuniones de trabajo que he realizado, identifiqué problemáticas que se presentan en la práctica educativa como; dificultad para mantener control de grupo, diseño e implementación de situaciones didácticas poco interesantes o alejadas de los contextos y necesidades de los niños, comunicación unidireccional, actividades dirigidas, escaso manejo de modalidades para el aprendizaje, problema para el manejo en el uso de tiempo y materiales, desconocimiento y/o confusión de enfoques y de programas, así como confusión en los docentes en la recopilación de evidencias en el aprendizajes mismas que son fundamentales para llevar una evaluación formativa.

Esto me lleva a confirmar que la capacitación, orientación y apoyo al maestro en funciones requiere de una intervención seria que permita ir acotando estas dificultades al tiempo que contribuya al fortalecimiento del quehacer educativo para contribuir con ello a la mejora de la intervención docente y por ende a elevar el nivel de logro de aprendizaje de los alumnos que se atienden.

La forma actual en que se da este apoyo al docente, es por parte del directivo, quien realiza visitas a grupo una vez al mes; durante esta visita a grupo se plantea un propósito a atender el cual por lo general se refiere a aspectos administrativos y organizativos (sólo cumplimiento, básico) en el aspecto de la intervención sólo se brindan pequeños consejos surgidos a partir de la experiencia. Posteriormente se toman acuerdos a mejorar con el docente y se regresa nuevamente al siguiente mes a verificar que se hayan realizado estos.

Esta forma de apoyar el trabajo educativo es la que ha prevalecido a lo largo del tiempo, llevando al docente a una actitud poco activa, conformándose sólo con lo que el directivo puede identificar e intentar mejorar desde su perspectiva. En este proceso el docente sólo es receptor, asumiendo una posición de confort. Evidentemente este tipo de acompañamiento al trabajo docente no ha dado los resultados esperados ya que no se logran transformar las prácticas e intervención docente, impidiendo con ello la mejora de los aprendizajes en los alumnos.

La educación actual requiere de una participación activa, responsable y consciente por parte de todos los agentes educativos que intervenimos en la educación, es por ello que es indispensable transformar esta manera de dar apoyo y acompañamiento al docente en el aula, ya que sólo generando docentes capaces de visualizar sus prácticas a la luz de la reflexión intencionada y la crítica constructiva basada en el conocimiento, podremos lograr la transformación en la intervención docente y con ello mejorar la educación que requieren los nuevos ciudadanos del mundo.

3.1 Plan de Intervención

Propósito: Mejorar las prácticas educativas a través del intercambio entre pares con la finalidad de transformar la intervención docente a fin de incidir en la reconstrucción de la profesionalización de las y los educadores.

Competencias a desarrollar: Como se sabe, el sistema educativo actual, como la sociedad del conocimiento, exige y requiere que los profesores mejoren permanentemente su quehacer educativo, es por ello que a través de la presente propuesta se pretende contribuir en alguna medida al fortalecimiento de competencias docentes que mejoren la práctica educativa y con ello elevar la calidad del aprendizaje que se promueve en la escuela.

Pero, ¿qué es competencia, y cuáles son las competencias profesionales que los docentes deben poseer y fortalecer para un mejor desempeño en su función?

El concepto original de competencias fue introducido por Leonard Mertens (1974), reflexionando sobre las exigencias del mercado de trabajo. Mertens considera las “competencias clave” como “herramientas que ayudan a las personas a sobrevivir en un mundo de complejidad creciente y cambios acelerados”. “Capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado” (Mertens).

En educación entendemos por competencia al conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que se poseen para ejecutar una tarea. Algunos autores definen el término de competencia de la siguiente forma:

Gronzci, “Una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas”

Philippe Perrenoud, Capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación, capacidad que se apoya en conocimientos, pero no se reduce a ellos. Para enfrentar una situación de la mayor manera posible, generalmente debemos usar y asociar varios recursos cognitivos complementarios, entre los cuales se encuentran los conocimientos. No hay competencia estabilizada sino cuando la movilización de los conocimientos sobrepasa el razonamiento reflexivo y acciona esquemas constitutivos.

Lasnier, F. (2000). “Saber hacer, complejo resultado de la integración, movilización y adecuación de capacidades (conocimientos, actitudes y habilidades), utilizados eficazmente en situaciones que tengan un carácter común”.

Dominique Simone Rychen. Una competencia es la capacidad para responder exitosamente a demandas complejas y llevar a cabo una actividad o tareas adecuadamente. Cada competencia se construye a través de la combinación de habilidades cognitivas y prácticas, conocimiento (incluyendo el conocimiento tácito), motivación, valores, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de conducta.

Dr. Franz E. Weinert “La competencia se interpreta como un sistema más o menos especializado de capacidades, competencias y destrezas que son necesarias o suficientes para alcanzar un objetivo específico”. (OCDE, 2001)

Guy Le Boterf: Un saber actuar, es decir un saber integrar, movilizar y transferir un conjunto de recursos (conocimientos, saberes, aptitudes, razonamientos, etc.) en un contexto dado para enfrentar diferentes problemas o para realizar una tarea. La competencia es una construcción, es el resultado de una combinación pertinente de varios recursos cognitivos (conocimientos, redes de información, redes de relación, saber hacer).

Jean-Marie De Kelele: Concepto integrador, que toma en cuenta los contenidos, las actividades a ejercer y las situaciones en las que se ejercen. Conjunto ordenado de capacidades que se ejercen sobre contenidos en una categoría dada de situaciones para resolver problemas propuestos por estas. Concepción pedagógica y formativa que reúne las nociones de contenidos, capacidades y situaciones.

(Ministerio de Educación de Brasil). “Capacidad de articular, movilizar y colocar acción, valores, conocimientos, y habilidades necesarios para el desempeño eficiente y eficaz de actividades requeridas por la naturaleza del trabajo”

(Provincia de Québec) “Es un conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas psicológicas sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea”.

Considerando las concepciones anteriores podemos definir las competencias profesionales como; La capacidad del docente para llevar a cabo un conjunto de acciones ante una situación dada en la que se ponen en juego recursos internos y externos con la finalidad de solucionar un problema.

De acuerdo a la propuesta actual de varios autores las competencias que deben fortalecer los maestros en servicio son:

- ✓ Saber planear, guiar y evaluar situaciones auténticas de aprendizaje.
- ✓ Participar en actividades de colaboración y trabajo institucional.
- ✓ Tomar parte de manera comprometida y responsable en actividades sociales, colaborativas y comunitarias.
- ✓ Realizar actividades de generación, uso y transferencia del conocimiento en el campo educativo.
- ✓ Construir, desarrollar, participar y evaluar proyectos de innovación educativa.
- ✓ Actuar intencionalmente y con autonomía (cognitivo-motivacional-afectiva) en la solución de problemas educativos.
- ✓ Actuar con apego a normas éticas y de compromiso de la vocación docente.
- ✓ Utilizar efectivamente las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el desempeño profesional.

Philippe Perrenoud propone diez competencias para el docente:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes.
3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.

4. Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo.
5. Trabajar en equipo.
6. Participar en la gestión de la escuela.
7. Informar e implicar a los padres.
8. Utilizar las nuevas tecnologías.
9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
10. Organizar la propia formación continua.

En la presente propuesta considero dos competencias que Servicio Profesional Docente (SPD) establece en el perfil para el docente actual, el cual expresa las características, cualidades y aptitudes deseables que el personal docente y técnico docente requiere tener para un desempeño profesional eficaz y que pretendo fortalecer a través del proyecto de intervención.

1. Un docente que conoce a sus alumnos, identifica y sabe cómo aprenden y lo que deben aprender.
2. Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente para transformar su práctica docente.

Aprendizajes a favorecer:

- ✓ Cognitivo: Contribuir al conocimiento sólido de los propósitos, enfoques y contenidos del nivel educativo incluidos en el plan y programa de estudio, así como de los procesos de aprendizaje y de desarrollo de los alumnos.
- ✓ Actitudinal: Desarrollar estrategias y recursos didácticos para el diseño y desarrollo de actividades educativas, adecuadas a las características de los alumnos y a los procesos de aprendizaje, propiciando en los alumnos el interés por participar y aprender.
- ✓ Procedimental: Saber y saber hacer una planificación y organización de clases, pertinente que permita evaluar procesos educativos, desarrollar estrategias didácticas y formas de intervención para atender las necesidades educativas de los alumnos, así como para establecer ambientes que favorezcan en ellos actitudes positivas hacia el aprendizaje.

3.2 Método propuesto: El Taller

Para llevar a cabo el propósito anterior, implementaré el método de Taller ya que el trabajo se realizara con docentes, lo que me permitirá tener una actividad compartida de intercambio teórico-práctico que se debe caracterizar por la participación activa de los maestros. Elegí esta estrategia porque resulta útil para el desarrollo de investigación en el área de formación, capacitación e intervención docente, al tiempo que favorece el trabajo interactivo y sistemático.

Esta estrategia será un medio para lograr mis fines a partir del diseño de secuencias de actividades claramente definidas e intencionadas en las que se participara en el contexto áulico y escolar a fin de establecer relaciones significativas que lleven a la construcción de nuevos aprendizajes.

Ander-Egg, (1999, p. 5) menciona “el taller se basa en el principio constructivista según el cual, el docente-alumno es el responsable último e insustituible de su propio proceso de aprendizaje, en cuanto el proceso de adquisición de conocimientos es algo personal e intransferible.”

Su implementación favorecerá y promoverá el diálogo, la exposición libre de puntos de vista, la negociación de acciones, establecimiento de propósitos comunes, metas a alcanzar, medios a utilizar, estrategias discursivas, propósitos y acciones comunicativas que darán sentido al taller.

Al trabajar la estrategia del taller como medio para el desarrollo integral de competencias en la formación del docente investigador en acción participación, es necesario establecer primeramente la planeación, para ello se debe identificar el problema, la exploración o conocimiento del contexto.

Como ya señalé, el taller es una estrategia que me permitirá una práctica educativa orientada a situaciones de aprendizaje específicas con una intención definida; entre las características principales que debo considerar para su implementación están las de ser: interactivo, basado en el diálogo, lúdico, funcional, integrador, sistemático, generador de habilidades y significativo.

Las fases de implementación son: la fase de la indagación, que se refiere a la identificación clara y definida del problema que se pretende abordar; la fase de exploración del contexto, que permite identificar el ambiente social, es decir la realidad en que se vive dicho problema, la fase de diseño de ambiente de aprendizaje, que nos refiere a los contenidos que se pretenden abordar, es decir la planificación, ejecución y evaluación.

Finalmente, en la fase de resultados o logros, recuperaré y valoraré lo alcanzado por los participantes desde un punto de vista integrador, es decir evaluar los aprendizajes conceptuales, actitudinales y procedimentales desarrollados a lo largo del mismo.

Trabajar el taller es favorable, ya que busca poner en práctica conocimientos, ideas, supuestos, así como adquirir o desarrollar habilidades, destrezas, actitudes y procedimientos de distintas disciplinas.

Con lo anterior pretendo que el conocimiento que se adquiera en el taller se determine por el proceso acción-reflexión-acción, que se da a través del trabajo cooperativo o colaborativo entre los docentes que participan, promoviendo así la inteligencia social y la creatividad colectiva. Es importante destacar que en el taller se aprende haciendo, lo que exige un esfuerzo tanto grupal como individual a partir del uso de distintas técnicas, estableciendo relaciones entre docente-docente en una tarea común.

La claridad del taller me permitirá dar seguimiento, y promover constantemente el diálogo, la reflexión, la acción y las relaciones entre los docentes; también me ayudará a tener un control dirigido, ya que se planeará a partir de necesidades y problemáticas que pretendo resolver.

3.3 Desarrollo de las actividades

Planeación: Dirigido a 10 docentes, con experiencia áulica de uno a 30 años de servicio. Preparación normal básica, licenciatura en educación preescolar. Integrados a escuela de organización completa.

Métodos para favorecer el aprendizaje: Discusión de casos, juego de rol y simulaciones, videos, demostraciones en vivo y oportunidades para practicar habilidades particulares, y resolución de problemas.

Realización: Presentación, enunciar objetivos, crear ambiente adecuado, participación activa, proporcionar aprendizajes, recordar aprendizajes obtenidos, otras actividades.

Evaluación: Resumir sesiones y retroalimentación.

Contenidos: a trabajar en sesiones de 3 horas durante 6 meses.

Revisión del Programa Preescolar 2011, 2017.

- ❖ Los propósitos educativos del currículum vigente para organizar y poner en práctica su intervención docente.
- ❖ Las características de las situaciones de aprendizaje que plantea a sus alumnos a partir de los enfoques didácticos de los campos formativos.
- ❖ Los campos formativos en que se inscriben los contenidos de aprendizaje del currículum vigente para su práctica docente.

Planeación y Diario de la educadora.

- ❖ Elección de los contenidos de aprendizaje a desarrollar en su intervención docente para el logro de los propósitos educativos.
- ❖ Reflexionar la práctica docente.
- ❖ Variables metodológicas que configuran la práctica docente
- ❖ La organización social del aula. Cómo estructurar a los alumnos en clase.
- ❖ Organización y secuenciación de contenidos. ¿Cómo organizarlos?, ¿Qué referentes puedo utilizar?,
- ❖ Recursos didácticos. El papel de los recursos didácticos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Portafolio de evidencias.

- ❖ La evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje. ¿A quién y qué se debe evaluar?
- ❖ Evaluación formativa

Debido a que la propuesta pretende fortalecer competencias en el docente, es necesario establecer un plan de evaluación que permita recuperar el avance en la apropiación de conocimientos, habilidades, aptitudes y resultados. Esto es, poder evaluar a partir de

movilizar saberes en la acción, Dado que, “Las competencias aluden a las capacidades adquiridas (conocimientos, actitudes, aptitudes, perspectivas, habilidades) mediante procesos sistemáticos de aprendizajes que posibilitan, en el marco del campo elegido, adecuados abordajes de sus problemáticas específicas, y el manejo idóneo de procedimientos y métodos para operar eficazmente ante los requerimientos que se planteen”.

Con la finalidad de tener congruencia en el fortalecimiento de las competencias docentes pretendo que la evaluación sea auténtica e integral, es decir que atienda a la articulación de saberes cognitivos, actitudinales y procedimentales.

Para ello hay que definir que la evaluación auténtica se relaciona con la visión sociocultural de la educación y particularmente busca evaluar competencias. Es afán del docente establecer nuevas formas y mecanismos de evaluación que le permitan valorar el desarrollo de las competencias en acción y en torno a problemas propios. En este sentido, esta evaluación representa la posibilidad de desarrollar alternativas orientadas a la transformación del mismo proceso educativo y en la función cotidiana del docente.

Cuando se habla de evaluación auténtica del aprendizaje, Herman, Aschbacher & Winters (1992, p. 2), dicen que este tipo de evaluación se caracteriza por “demandar que los aprendices resuelvan activamente tareas complejas y auténticas mientras usan sus conocimientos previos, el aprendizaje reciente y las habilidades relevantes para la solución de problemas reales”, por lo anterior, la evaluación auténtica se enfoca en el desempeño del aprendiz e incluye una diversidad de estrategias de instrucción-evaluación rigurosas.

La evaluación auténtica centrada en el desempeño tiene las siguientes características (Darling-Hammond, Ancess & Falk, 1995): Las evaluaciones auténticas están diseñadas para representar el desempeño real en el campo en cuestión. Por lo que durante esta propuesta los docentes:

- Reconocerán, identificarán y harán uso de los conocimientos adquiridos para el diseño e implementación de planificaciones y serán aplicadas en la cotidianidad del aula.
- Identificarán la importancia de una acción reflexiva en el diario de la educadora y registrarán observaciones de aula pertinentes con esta visión.

- Realizarán un portafolio de evidencias de los aprendizajes de sus alumnos considerando y empleando su conocimiento para implementar una evaluación formativa.

Los criterios o indicadores de evaluación que se proponen a través de la heteroevaluación, permitirá valorar los aspectos esenciales en distintos niveles, en vez de centrarse en una única respuesta correcta. Los indicadores se darán a conocer a los docentes que se evalúan para ir definiendo el nivel de apropiación y dominio de los mismos, a partir del uso de rúbricas que indican el grado de dominio de los mismos, por lo que en este caso serán los siguientes:

Tabla 3 Grado de dominio Evaluación

Nivel de dominio	3	2	1
Indicadores	Conoce, identifica , realiza y aplica	Conoce e identifica y realiza	Identifica y aplica

En este respecto también se considerará el uso de la autoevaluación, pues es fundamental en las tareas y actividades realizadas durante una evaluación formativa; la idea es ayudar a los docentes a reflexionar sobre la capacidad de evaluar su propio trabajo al contrastarlo y compararlo con el desempeño de otro docente, (coevaluación); esto facilitará el poder revisar y modificar su aprendizaje y procesos al planificar, ejecutar, monitorear y evaluar su acción.

Así, la construcción del conocimiento que se pretende llevar será del interés para los integrantes, aprendiendo, generando, compartiendo y discutiendo abiertamente sobre las prácticas implementadas en el aula.

Instrumentos propuestos: Rúbrica, Guía de observación (aula) y Lista de cotejo, mismos que abordarán aspectos relacionados con:

- Revisión del Programa Preescolar 2011
- Planeación y Diario de la educadora
- Portafolio de evidencias

3.4 Planeación general

La planeación permite organizar y definir la meta que se pretende alcanzar; todo el tiempo nos encontramos planeando las acciones que realizamos, pues de esta forma nos permitimos tomar decisiones, marcar caminos y considerar aquello con lo que contamos. Así, pues, toda acción requiere de tener un plan, y este caso no es la excepción, por lo que la planeación que se presenta a continuación tiene la intención de establecer las acciones necesarias en relación a tiempo, contenidos, recursos materiales y humanos que se implementarán durante el proyecto de intervención que se llevará a cabo con los docentes del Jardín de Niños.

Tabla 4 Distribución y organización de tiempo

Tiempo destinado	Cálculo	Quedan
1 sesión cada 20 días	Durante 6 meses	6
1ª Competencia	Se dedicará la 1ª sesión	5
	Se dedicará la 2ª sesión	4
2ª Competencia	Se dedicará la 3ª sesión	3
	Se dedicará la 4ª sesión	2
	Se dedicará la 5ª sesión	1
	Se dedicará la 6ª sesión	0

Situaciones didácticas propuestas:

1ª Competencia. Situación didáctica: No. 1

<p>Tema 1 Revisión del Programa Preescolar 2011.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propósitos educativos del currículum vigente para organizar y poner en práctica su intervención docente. • Características de las situaciones de aprendizaje que plantea a sus alumnos a partir de los enfoques didácticos de los campos formativos. 			
<p>Competencia: Desarrolla una práctica educativa que favorece el aprendizaje basado en el conocimiento del programa de estudio y procesos de aprendizaje de sus alumnos.</p>			
<p>Aprendizaje esperado: Fortalecer el conocimiento de los propósitos, enfoques y contenidos incluidos en el plan y programa de estudio.</p>			
<p>Taller Docentes frente a grupo</p>		<p>Sesión: 1 Horario:13:30 a 16:30 Tiempo total 6 horas Fecha: 29 y 30 de Noviembre</p>	
<p>Reconstruyamos nuestro quehacer docente</p>			
<p>Propósito: Mejorar las prácticas educativas a través del intercambio entre pares con la finalidad de transformar la intervención docente a fin de incidir en la reconstrucción de la profesionalización de las educadoras.</p>			
<p>Secuencia didáctica (consideraciones generales)</p>			
<p>Inicio</p>	<p>Desarrollo</p>	<p>Cierre</p>	<p>Productos</p>
<p>Situación didáctica: Introducción, recuperar saberes previos Organizados en binas PEP011 Lectura individual La práctica educativa. ZABALA, A. 2008 La función social de la enseñanza, referente básico para la organización y secuenciación de contenidos. Aula de Innovación Educativa 102. Compartir lecturas recuperar aspectos a considerar.</p>	<p>Cada participante ejecuta una situación didáctica con los compañeros de taller Análisis de la situación didáctica presentada en base a los contenidos del programa; propósitos educativos, características de las situaciones de aprendizaje y bases para el trabajo. Elaboración de propuesta de situación didáctica considerando los aspectos analizados.</p>	<p>Presentación de una nueva situación didáctica aplicada en aula a partir de los conocimientos adquiridos.</p>	<p>Planeación Guía de Observación Video y/o presentación en Power point Registro de lecturas Visita a escuela para observación de clase Tutoría individual-retroalimentación al docente.</p>

1ª Competencia. Situación didáctica: No.2

<p>Tema 1 Revisión del Programa Preescolar 2011.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propósitos educativos del currículum vigente para organizar y poner en práctica su intervención docente. • Campos formativos en que se inscriben los contenidos de aprendizaje del currículum vigente para su práctica docente. 			
<p>Competencia: Desarrolla una práctica educativa que favorece el aprendizaje basado en el conocimiento del programa de estudio y procesos de aprendizaje de sus alumnos.</p>			
<p>Aprendizaje esperado: Fortalecer el conocimiento de los propósitos, enfoques y contenidos incluidos en el plan y programa de estudio.</p>			
<p>Taller Docentes frente a grupo</p>		<p>Sesión: 2 Horario:13:30 a 16:30 Tiempo total 6 horas Fecha: 17 y 18 de Enero</p>	
<p>Reconstruyamos nuestro quehacer docente</p>			
<p>Propósito: Mejorar las prácticas educativas a través del intercambio entre pares con la finalidad de transformar la intervención docente a fin de incidir en la reconstrucción de la profesionalización de las educadoras.</p>			
<p>Secuencia didáctica (enfoque de campo formativo)</p>			
<p>Inicio</p>	<p>Desarrollo</p>	<p>Cierre</p>	<p>Productos</p>
<p>Situación didáctica: Organizados por grado 1°,2°, 3° Recuperar experiencia sobre situación didáctica realizada Lectura por binas de: Campos formativos.PEP2011 Constructivismo y práctica docente COLL, Cesar.201 Ideas clave sobre como aprender y enseñar competencias. ZABALA y ARNAU. 2007. El constructivismo y la intervención docente COLL, Cesar. 1992</p>	<p>Implementa una situación didáctica de un campo formativo específico con los compañeros de taller. Análisis de la situación didáctica presentada en base al enfoque didáctico del campo formativo. Exposición de lecturas al colectivo Diseño de situación didáctica con enfoque de campo formativo específico.</p>	<p>Presentación de situación didáctica aplicada en aula a partir de los conocimientos adquiridos sobre el enfoque formativo del campo elegido, tomando en cuenta los aspectos fundamentales de las lecturas</p>	<p>Registros de lectura: resumen, organizador gráfico. Planeación Guía de Observación Video y/o presentación en Power point de la situaciones aplicadas. Visita a escuela para observación de clase Tutoría individual- retroalimentación al docente.</p>

2ª Competencia. Situación didáctica No. 3

<p>Tema 2 Planeación y diario de la educadora</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elección de contenidos de aprendizaje para su intervención docente. 			
<p>Competencia: Conoce y maneja estrategias y recursos didácticos en el desarrollo de las actividades educativas, pertinentes a las características y procesos de aprendizaje de los alumnos.</p>			
<p>Aprendizaje esperado: Desarrollar estrategias y recursos didácticos para el diseño y desarrollo de actividades educativas</p>			
<p>Taller Docentes frente a grupo</p>		<p>Sesión: 3 Horario:13:30 a 16:30 Tiempo total 6 horas Fecha: 14 y 15 de Febrero</p>	
<p>Reconstruyamos nuestro quehacer docente</p>			
<p>Propósito: Mejorar las prácticas educativas a través del intercambio entre pares, con la finalidad de transformar la intervención docente a fin de incidir en la reconstrucción de la profesionalización de las educadoras.</p>			
<p>Secuencia didáctica</p>			
<p>Inicio</p>	<p>Desarrollo</p>	<p>Cierre</p>	<p>Producto</p>
<p>Situación didáctica: Revisión del trabajo en situaciones didácticas, actividades, contenidos, estrategias y variables metodológicas en su práctica cotidiana. Comparte planeación didáctica con un compañero y aplica lista de cotejo.</p>	<p>Exposición de identificación de aspectos revisados y compartidos en planeación, que no son considerados durante la aplicación de situación didáctica en aula. Lectura colectiva: Las variables metodológicas que configuran la práctica docente. ZABALA Y ARNAU. 2008 Pag.11-21 Organización social del aula. (Video) MALPICA, Federico, 2015.</p>	<p>Mapa conceptual: La organización social de la clase y la distribución del tiempo y el espacio 115-134 ZABALA, Antoni. 2008 Diseño de situación por grado, definiendo enfoque de campo y considerando variables metodológicas</p>	<p>Planeación didáctica de una situación con todos los elementos. Aplicación de situación en aula, recuperar resultados y presentar grabación de la misma para la próxima reunión. Visita a escuela para observación de clase. Tutoría individual-retroalimentación al docente.</p>

2ª Competencia. Situación didáctica No. 4

<p>Tema 2 Planeación y diario de la educadora</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar variables metodológicas de la práctica docente (secuencia didáctica, tiempo /espacio, organización social, contenidos, recursos didácticos). • La organización social del aula (organizar a los alumnos en clase). 			
<p>Competencia: Conoce y maneja estrategias y recursos didácticos en el desarrollo de las actividades educativas, pertinentes a las características y procesos de aprendizaje de los alumnos.</p>			
<p>Aprendizaje esperado: Desarrollar estrategias y recursos didácticos para el diseño y desarrollo de actividades educativas</p>			
<p>Taller Docentes frente a grupo</p>		<p>Sesiones: 4 Horario: 13:30 a 16:30 Tiempo total 6 horas Fecha: 14 y 15 de Marzo</p>	
<p>Reconstruyamos nuestro quehacer docente</p>			
<p>Propósito: Mejorar las prácticas educativas a través del intercambio entre pares, con la finalidad de transformar la intervención docente a fin de incidir en la reconstrucción de la profesionalización de las educadoras.</p>			
<p>Secuencia didáctica</p>			
<p>Inicio</p>	<p>Desarrollo</p>	<p>Cierre</p>	<p>Producto</p>
<p>Situación didáctica: Observación de video de cada docente de la situación aplicada, en aula, considerando los aspectos revisados en la lectura de: ZABALA, Las variables metodológicas que configuran la práctica docente.</p>	<p>Exposición por equipo de las siguientes lecturas: Las secuencias didácticas y las secuencias de contenido Pág. 53-81 La organización de los contenidos 145-165 ZABALA, Antoni. 2008 Las disciplinas como organizadoras de contenidos. ZABALA, Antoni. 2007</p>	<p>Elaboración de dos situaciones didácticas, considerando contenidos de aprendizaje. Situaciones que se aplicarán en aulas y recuperar en diario de la educadora.</p>	<p>Diario de la educadora marcando (colores distintos) tipos de contenidos trabajados. Resumen individual de lecturas. Control de lecturas. Visita a escuela para observación de clase. Tutoría individual-retroalimentación al docente.</p>

2ª Competencia. Situación didáctica No. 5

<p>Tema 2 Planeación y diario de la educadora • Organización y secuenciación de contenidos. ¿Cómo organizarlos?</p>			
<p>Competencia: Conoce y maneja estrategias y recursos didácticos en el desarrollo de las actividades educativas, pertinentes a las características y procesos de aprendizaje de los alumnos.</p>			
<p>Aprendizaje esperado: Desarrollar estrategias y recursos didácticos para el diseño y desarrollo de actividades educativas</p>			
<p>Taller Docentes frente a grupo</p>		<p>Sesiones: 5 Horario: 13:30 a 16:30 Tiempo total 6 horas Fecha: 11 y 12 de Abril</p>	
<p>Reconstruyamos nuestro quehacer docente</p>			
<p>Propósito: Mejorar las prácticas educativas a través del intercambio entre pares, con la finalidad de transformar la intervención docente a fin de incidir en la reconstrucción de la profesionalización de las educadoras.</p>			
<p>Secuencia didáctica</p>			
<p>Inicio</p>	<p>Desarrollo</p>	<p>Cierre</p>	<p>Producto</p>
<p>Situación didáctica: Presentación por binas de lectura: Los métodos globalizados ZABALA, Antoni. 2007 Construcción de mapa conceptual</p>	<p>Las relaciones interactivas en clase. El papel del profesorado y del alumnado Pág. 91 - 111 ZABALA, Antoni. 2008 Intercambio de Diario de trabajo; identificar, variables, contenidos, enfoques, método, autoevaluación docente, intervención, aprendizajes, tipo de contenidos. Aplicación de lista de cotejo a diario de trabajo personal e identificar áreas a mejorar.</p>	<p>Elaboración de carta dirigida a un compañero docente con recomendaciones sobre su práctica a partir de lo analizado y revisado en grupo.</p>	<p>Listado individual de contenidos identificados, así como aspectos o áreas de oportunidad a mejorar. Resumen individual de lecturas. Carta a un compañero Visita a escuela para observación de clase Tutoría individual – retroalimentación al docente.</p>

2ª Competencia. Situación didáctica No. 6

<p>Tema 3 Portafolio de evidencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje. ¿A quién y qué se debe evaluar? • Evaluación formativa. 			
<p>Competencia: Conoce, maneja y aplica criterios para la evaluación formativa.</p>			
<p>Aprendizaje esperado: Consolidar los elementos de la evaluación formativa a través de la construcción y elaboración del portafolio de evidencias.</p>			
<p>Taller Docentes frente a grupo</p>		<p>Sesión: 6 Horario: 13:30 a 16:30 Tiempo total 6 horas Fecha: 20 y 21 de Mayo</p>	
<p>Reconstruyamos nuestro quehacer docente</p>			
<p>Propósito: Mejorar las prácticas educativas a través del intercambio entre pares, con la finalidad de transformar la intervención docente, a fin de incidir en la reconstrucción de la profesionalización de las educadoras.</p>			
<p>Secuencia didáctica</p>			
<p>Inicio</p>	<p>Desarrollo</p>	<p>Cierre</p>	<p>Producto</p>
<p>Situación didáctica: Elaborar portafolio de evidencias como elemento de la evaluación formativa. Lectura compartida: El portafolio del alumno, herramienta estratégica para el aprendizaje. RUE, Joan. 2008. Una aproximación al portafolio del alumno. Innovación Educativa 169.</p>	<p>Análisis y revisión de portafolios de evidencias de dos alumnos por docente. Presentación “Cómo elaborar portafolio de evidencias”. Análisis de lectura: La evaluación 203-219 ZABALA, Antoni. 2008 Elaborar organizador gráfico de: Dime cómo evalúas y te diré cómo aprenden tus alumnos. MONEREO, C y LEMUS R. 2010</p>	<p>Compartir y observar video. La evaluación. MALPICA, Federico, 2015. Recuperar en plenaria elementos necesarios para la construcción de portafolio con sentido formativo.</p>	<p>Portafolio de evidencias de tres alumnos, considerando las características revisadas. Visita a escuela para observación de clase Tutoría individual-retroalimentación al docente.</p>

3.5 Criterios de evaluación

Al hablar de criterios de evaluación debemos tener en mente que nos referimos a las pautas, normas o juicios que se consideran para valorar el aprendizaje. Es decir, los criterios de evaluación son los elementos que se usarán para evaluar las producciones de los docentes,

los cuales deben ser congruentes con el aprendizaje esperado y o competencia, ya que esto permite identificar el avance del mismo. En el caso que nos ocupa, se establecen a partir de la competencia a favorecer y se enmarcan en requisitos: cognitivos, procedimentales, actitudinales, de producto y desempeño, y criterios de calidad.

Tabla 5 Requisitos y criterios de evaluación Para competencia No.1

Competencia 1	Requisitos cognitivos	Requisitos procedimentales	Requisitos actitudinales	Productos y desempeños	Criterios de calidad
Desarrolla una práctica educativa que favorece el aprendizaje basado en el conocimiento del programa de estudio y procesos de aprendizaje de sus alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> *Reconocer los aprendizajes esperados como el elemento rector del diseño de situaciones de aprendizaje. *Definir los aprendizajes esperados como el elemento rector del diseño de situaciones de aprendizaje. *Conocer los términos, definiciones, conceptos o principios del estudio y proceso de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> *Aplicar los conocimientos adquiridos en teorías de nuevas situaciones de aprendizaje. *Construir nuevo conocimiento de aprendizaje en un contexto real. *Modelar soluciones para la resolución de problemas utilizando conceptos. 	<ul style="list-style-type: none"> *Integrar los elementos adquiridos después de fraccionar el material en sus partes y componentes. *Participar y discriminar ideas y presentaciones del entorno real. *Mostrar argumentos de aprendizaje basados en criterios preestablecidos 	<ul style="list-style-type: none"> *Incorpora los conceptos e ideas principales del texto. *Expresa su punto de vista sobre las temáticas analizadas. *Se compromete con las actividades de estudio. *Aporta propias reflexiones y experiencias *En su exposición de ideas, relaciona los saberes teóricos con la realidad. 	<ul style="list-style-type: none"> *Compromiso con su desarrollo académico y profesional. *Efectividad en la comunicación *Compromiso con el ejercicio de las funciones de aprendizaje. *Liderazgo pedagógico. *Eficiencia en el desempeño de actividades. *Proyección de las actividades de investigación

Tabla 6 Requisitos y criterios de evaluación Para competencia No.2

Competencia 2	Requisitos cognitivos	Requisitos procedimentales	Requisitos actitudinales	Productos y desempeños	Criterios de calidad
<p>Conoce y maneja estrategias y recursos didácticos en el desarrollo de las actividades educativas, pertinentes a las características y procesos de aprendizaje de los alumnos generando interés por participar y aprender.</p>	<p>*Observa la metodología y el uso de recursos didácticos para el aprendizaje de los alumnos generando interés.</p> <p>*Define las ideas principales del manejo de estrategias y recursos didácticos en las actividades educativas.</p> <p>*Identifica las estrategias y características en el proceso de aprendizaje del alumno.</p>	<p>*Adquiere conocimiento sobre los temas de aprendizaje enfocados a la participación, reflexión y análisis de situaciones reales.</p> <p>*Construye nuevo conocimiento de aprendizaje en un contexto real.</p> <p>*Selecciona, adapta o diseña situaciones didácticas para el aprendizaje de los contenidos.</p>	<p>*Demuestra conocimiento sobre las estrategias para lograr la motivación de cada participante en su entorno.</p> <p>*Determina cómo y cuándo utilizar las alternativas de solución para la aplicación de su vida cotidiana.</p> <p>*Comprende cómo la evaluación formativa contribuye al mejoramiento de su aprendizaje.</p>	<p>*Relaciona los contenidos del curso con las temáticas de su interés.</p> <p>*Expresa su punto de vista sobre las temáticas analizadas.</p> <p>*Aporta propias reflexiones y experiencias.</p> <p>*Planea y organiza actividades de trabajo grupal en sus actividades de trabajo.</p>	<p>*Interacción</p> <p>*Mejora continua</p> <p>*Congruencia</p> <p>*Efecto de impacto de la educación</p> <p>*Valoración del producto educativo</p> <p>*Comunicación</p> <p>*Empatía</p> <p>*Capacidad de liderazgo</p>

3.6 Instrumentos de evaluación

La evaluación con enfoque formativo o evaluación auténtica busca favorecer el desarrollo de habilidades de reflexión, análisis, observación, pensamiento crítico y la capacidad para resolver problemas, para ello es necesario hacer uso de técnicas e instrumentos de evaluación. Cabe señalar que la técnica se refiere al procedimiento que se utiliza para obtener información acerca del aprendizaje y que, a su vez, es acompañado de instrumentos específicos, los cuales se diseñan con la intención de brindar información sobre el proceso de aprendizaje.

Como anteriormente se menciona, en este caso se proponen como técnicas e instrumentos de evaluación los siguientes; técnica de análisis de desempeño, para ello se aplicará rúbrica y lista de cotejo, en tanto que la técnica de observación será la base para el instrumento de guía de observación en el aula; en ambos casos, se busca identificar el nivel de avance en relación a los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se manifiesten a lo largo de la propuesta de intervención.

Se presentan las siguientes propuestas, mismas que serán aplicadas durante la implementación de la propuesta de intervención, tanto en el trabajo colegiado como en la práctica educativa.

Guía de Observación.

Propósito: El presente instrumento pretende identificar el conocimiento sobre el Programa de Educación Preescolar 2011, en su implementación durante las prácticas educativas del docente.

Nombre: _____ Fecha de Aplicación: _____

Competencia: Desarrolla una práctica educativa que favorece el aprendizaje basado en el conocimiento del programa de estudio y procesos de aprendizaje de sus alumnos.

Aprendizaje esperado: Fortalecer el conocimiento de los propósitos, enfoques y contenidos incluidos en el plan y programa de estudio.

Aspectos a observar durante una clase:

-Reconoce los aprendizajes esperados como el elemento rector del diseño de situaciones de aprendizaje:

-Aplica los conocimientos adquiridos en teorías de nuevas situaciones de aprendizaje:

-Integra los elementos adquiridos después de fraccionar el material en sus partes y componentes. (Variables metodológicas):

Rúbrica

Propósito: El presente instrumento pretende identificar el nivel de dominio del docente en el uso de estrategias y recurso didácticos.

Nombre: _____ Fecha de Aplicación: _____

Competencia 2	Conoce y maneja estrategias y recursos didácticos en el desarrollo de las actividades educativas, pertinentes a las características y procesos de aprendizaje de los alumnos generando interés por participar y aprender				
Requisitos cognitivos					
Observa la metodología y el uso de recursos didácticos para el aprendizaje de los alumnos generando interés	Define las ideas principales del manejo de estrategias y recursos didácticos en las actividades educativas	Identifica las estrategias y características en el proceso de aprendizaje del alumno			
Requisitos procedimentales					
Adquiere conocimiento sobre los temas de aprendizaje enfocados a la participación, reflexión y análisis de situaciones reales.	Construye nuevo conocimiento de aprendizaje en un contexto real.	Selecciona, adapta o diseña situaciones didácticas para el aprendizaje de los contenidos.			
Requisitos actitudinales					
Demuestra conocimiento sobre las estrategias para lograr la motivación de cada participante en su entorno	Determina cómo y cuándo utilizar las alternativas de solución para la aplicación de su vida cotidiana.	Comprende cómo la evaluación formativa contribuye al mejoramiento de su aprendizaje			

Nivel de dominio	3	2	1
Indicadores	Conoce, identifica , realiza y aplica	Conoce e identifica y realiza	Identifica y aplica

Lista de Cotejo

Propósito: El presente instrumento pretende identificar en el docente el desempeño, los productos que realiza y la calidad de los mismos durante las actividades propuestas.

Nombre: _____ Fecha de Aplicación: _____

Conoce y maneja estrategias y recursos didácticos en el desarrollo de las actividades educativas, pertinentes a las características y procesos de aprendizaje de los alumnos generando interés por participar y aprender.			
No.	Criterios	Sí	No
1	Relaciona los contenidos del curso con las temáticas de su interés		
2	Interacciona y participa con sus pares		
3	Expresa su punto de vista sobre las temáticas analizadas.		
4	Presenta una mejora continua en las actividades que realiza		
5	Aporta propias reflexiones y experiencias.		
6	Muestra congruencia con los aspectos trabajados		
7	Planea y organiza actividades de trabajo grupal en sus actividades de trabajo.		
8	Realiza una comunicación clara, directa y respetuosa		
9	Presenta efecto de impacto en la educación		
10	Realiza la valoración de los productos educativos		
11	Durante y en las actividades se muestra empático		
12	Manifiesta capacidad y liderazgo durante las actividades que realiza		

Conclusiones

En el desarrollo de la presente propuesta de intervención, sin llegar a concluir y en un proceso de implementación, se han observado cambios importantes en algunos docentes, pues el hecho de encontrarnos en un ir y venir de estudio, revisión de prácticas, sugerencias y retroalimentación constante, ha ayudado a vislumbrar e identificar sus propias áreas de mejora.

El trabajar con docentes desde el acompañamiento, ha sido un reto significativo, pues me ha permitido ir conformando más que un grupo de trabajo, un colectivo colaborativo con disposición para ser observado, analizado y estudiado. Las observaciones de las prácticas entre docentes permiten verse a través del otro y darse cuenta que siempre hay algo que mejorar y aprender de los demás.

Entre los avances más significativos que se llevan hasta el momento con los docentes, es el comprender que la labor que realizan es un factor digno de ser estudiado por ellos mismos, lo que ha hecho que su mirada sea más crítica, iniciándose en la búsqueda de materiales de estudio, los cuales sirven de intercambio y análisis entre ellos, así como ponerlos en práctica para su reflexión posterior.

Se observan mejoras en la forma de realizar e implementar una planeación; los docentes hacen intentos interesantes sobre cambiar la manera en que se hace la evaluación, la forma de llevarla, la recuperación de registros y la valoración de los mismos; se encuentran en búsqueda de estrategias que les permitan dar cuenta de los avances en el aprendizaje de la mayor parte de los alumnos.

El liderazgo transaccional es fundamental para establecer una relación basada en la confianza y respeto mutuo, ya que este liderazgo permite romper barreras entre docentes y autoridad, generando múltiples posibilidades para avanzar en la reflexión y análisis del hecho educativo, contribuyendo con ello a la transformación paulatina de las prácticas educativas.

El acompañamiento consciente, permanente y claro, da cauce y certeza al docente en primera instancia, de no estar sólo en su labor y permite observar cambios y mejoras en la práctica de manera más continua y consistente.

Los docentes deben ser el centro del trabajo educativo, diseñando estrategias colaborativas e integradoras que atiendan a las necesidades que presentan, tanto en lo individual como en lo colectivo, llevándolos al estudio, capacitación, actualización y orientación constante sobre la labor docente.

Contar con un plan de intervención claro, preciso, basado en la detección de necesidades específicas, que brinde apoyo teórico y metodológico al docente, posibilita y facilita el acompañamiento y, por tanto, el seguimiento, lo cual es la clave para la mejora de las prácticas, la transformación de la intervención y, por consiguiente, la mejora de la educación.

Finalmente, afirmó que es posible transformar la práctica educativa y mejorar la intervención docente, a través de un liderazgo y acompañamiento que facilite la reconstrucción de la misma, partiendo de la reflexión y análisis permanentemente de la realidad en que vive cada docente y cada colectivo escolar.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por haberme permitido a estas alturas de mi vida seguir aprendiendo, seguir formándome y con ello darme la oportunidad de hacerme una mejor persona.

A mi amado esposo José Luis, por compartir y apoyar mis sueños, por toda la paciencia incondicional que me brindaste a lo largo de estos años, por la disposición y motivación constante que me diste para no desfallecer y poder llegar a este momento. A ti, que sabes que mis logros son tus logros.

A mi familia, por formar parte de mi vida, por comprender, apoyar, alentar y valorar mi esfuerzo, por ser motivo de seguir adelante. Por creer que nunca es demasiado tarde para alcanzar los sueños.

A mis amigas queridas que lejos o cerca me alientan y motivan para seguir con mis metas, porque comprenden que hay tiempo de disfrutar y tiempo de estudiar.

Al personal docente de la unidad 098 oriente que en este periodo de mi vida me reconstruyó como estudiante, me fortaleció como docente y me renovó en conocimientos, habilidades y valores. En particular al Dr. Abel quien me llevo de la mano en la construcción del presente proyecto para llegar a lograr mi meta.

Anexos

1 Matriz

Matriz				
Campo Pedagógico/ Escolar	Variables Indicadores (lo deseable)	Indicadores	Escala	Instrumento
<u>Dimensiones</u> Conocimiento del Programa 1	1.Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender	1.1 Describe las características y los procesos de desarrollo y de aprendizaje de los alumnos para su práctica docente.	1.1.1 Describe las características del desarrollo y del aprendizaje de sus alumnos para organizar su intervención docente. 1.1.2 Describe las características del desarrollo y del aprendizaje de sus alumnos para poner en práctica su intervención docente. 1.1.3 Identifica las características del entorno familiar, social y cultural de sus alumnos para organizar su intervención docente. 1.1.4 Identifica las características del entorno familiar, social y cultural de sus alumnos para poner en práctica su intervención docente.	Guía de observación Y Rubrica
		1.2 Analiza los propósitos educativos y el enfoque didáctico de la Educación Preescolar para su práctica docente.	1.2.1 Identifica los propósitos educativos del currículo vigente para organizar su intervención docente. 1.2.2 Identifica los propósitos educativos del currículo vigente para poner en práctica su intervención docente. 1.2.3 Explica las características de las situaciones de aprendizaje que plantea a sus alumnos a partir del enfoque didáctico de los campos formativos de Educación Preescolar.	
		1.3 Analiza los contenidos de aprendizaje del currículo vigente para su práctica docente	1.3.1 Identifica los campos formativos en que se inscriben los contenidos de aprendizaje de la Educación Preescolar para su práctica docente. 1.3.2 Explica la elección de los contenidos de aprendizaje a desarrollar en su intervención docente para el logro de los propósitos educativos de la Educación Preescolar	
Intervención/ Práctica docente 2	2.Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo, y realiza una intervención didáctica pertinente	2.1 Organiza su intervención docente para el aprendizaje de sus alumnos.	2.1.1 Diseña situaciones didácticas acordes con los aprendizajes esperados, con las necesidades educativas de sus alumnos y con el enfoque de los campos formativos de Educación Preescolar. 2.1.2 Organiza a los alumnos, el tiempo, los espacios y los materiales necesarios para su intervención docente.	
		2.2 Desarrolla estrategias didácticas para que sus alumnos aprendan.	2.2.1 Establece comunicación con los alumnos acorde con el nivel educativo en el que desarrolla su intervención docente. 2.2.2 Emplea estrategias didácticas para que sus alumnos aprendan considerando lo que saben, la interacción con sus pares y la participación de todos. 2.2.3 Realiza una intervención docente acorde con los aprendizajes esperados, con las necesidades educativas de sus alumnos y con el enfoque de los campos formativos de Educación Preescolar. 2.2.4 Emplea estrategias didácticas que permitan a los alumnos observar, preguntar, imaginar, explicar, buscar soluciones y expresar ideas propias. 2.2.5 Utiliza diversos materiales para el logro de los propósitos educativos, considerando las Tecnologías de la Información y la Comunicación disponibles en su contexto. 2.2.6 Utiliza estrategias didácticas en el trabajo regular del aula para la atención de todos los alumnos, en particular aquellos con necesidades educativas especiales. 2.2.7 Utiliza estrategias didácticas para atender la diversidad lingüística y cultural presente en el aula.	
		2.3 Utiliza la evaluación de los aprendizajes con fines de mejora.	2.3.1 Utiliza estrategias, técnicas y herramientas de evaluación que le permiten identificar el nivel de logro de los aprendizajes de cada uno de sus alumnos. 2.3.2 Utiliza los resultados de la evaluación de sus alumnos para mejorar su práctica docente.	
		2.4 Construye ambientes favorables para el aprendizaje	2.4.1 Organiza los espacios del aula para que sean lugares con condiciones propicias para el aprendizaje de todos los alumnos, considerando el contexto escolar. 2.4.2 Desarrolla acciones basadas en el diálogo, el respeto mutuo y la inclusión para generar un clima de confianza entre sus alumnos. 2.4.3 Desarrolla acciones basadas en el diálogo, el respeto mutuo y la inclusión para generar un clima de confianza entre docente y alumnos. 2.4.4 Utiliza el tiempo escolar en actividades que contribuyen al logro de los propósitos educativos en todos sus alumnos.	

2 Lista de Cotejo

El presente instrumento tiene como propósito identificar el conocimiento que se tiene del PEP 011 y los rasgos de la intervención de los docentes del Jardín de Niños "Manuel Ávila Camacho", con fines diagnósticos para proyecto de intervención.

Instrucciones: Seleccionar lo que caracteriza al Docente a partir de la identificación del rasgo con mayor preponderancia, registrar en la columna derecha lo correspondiente.

No.	Rasgo a identificar	Si	No
1	Describe las características del desarrollo y del aprendizaje de sus alumnos para organizar su intervención docente.		
2	Describe las características del desarrollo y del aprendizaje de sus alumnos para poner en práctica su intervención docente.		
3	Identifica las características del entorno familiar, social y cultural de sus alumnos para organizar su intervención docente.		
4	Identifica las características del entorno familiar, social y cultural de sus alumnos para poner en práctica su intervención docente.		
5	Identifica los propósitos educativos del currículo vigente para organizar su intervención docente.		
6	Identifica los propósitos educativos del currículo vigente para poner en práctica su intervención docente.		
7	Explica las características de las situaciones de aprendizaje que plantea a sus alumnos a partir del enfoque didáctico de los campos formativos de Educación Preescolar.		
8	Identifica los campos formativos en que se inscriben los contenidos de aprendizaje de la Educación Preescolar para su práctica docente.		
9	Explica la elección de los contenidos de aprendizaje a desarrollar en su intervención docente para el logro de los propósitos educativos de la Educación Preescolar		
10	Diseña situaciones didácticas acordes con los aprendizajes esperados, con las necesidades educativas de sus alumnos y con el enfoque de los campos formativos de Educación Preescolar.		
11	Organiza a los alumnos, el tiempo, los espacios y los materiales necesarios para su intervención docente.		
12	Establece comunicación con los alumnos acorde con el nivel educativo en el que desarrolla su intervención docente.		
13	Emplea estrategias didácticas para que sus alumnos aprendan considerando lo que saben, la interacción con sus pares y la participación de todos.		
14	Realiza una intervención docente acorde con los aprendizajes esperados, con las necesidades educativas de sus alumnos y con el enfoque de los campos formativos de Educación Preescolar.		
15	Emplea estrategias didácticas que permitan a los alumnos observar, preguntar, imaginar, explicar, buscar soluciones y expresar ideas propias.		
16	Utiliza diversos materiales para el logro de los propósitos educativos, considerando las Tecnologías de la Información y la Comunicación disponibles en su contexto.		
17	Utiliza estrategias didácticas en el trabajo regular del aula para la atención de todos los alumnos, en particular aquellos con necesidades educativas especiales.		
18	Utiliza estrategias didácticas para atender la diversidad lingüística y cultural presente en el aula.		
19	Diseña situaciones didácticas acordes con los aprendizajes esperados, con las necesidades educativas de sus alumnos y con el enfoque de los campos formativos de Educación Preescolar.		
20	Utiliza estrategias, técnicas y herramientas de evaluación que le permiten identificar el nivel de logro de los aprendizajes de cada uno de sus alumnos.		
21	Utiliza los resultados de la evaluación de sus alumnos para mejorar su práctica docente.		
22	Organiza los espacios del aula para que sean lugares con condiciones propicias para el aprendizaje de todos los alumnos, considerando el contexto escolar.		
23	Desarrolla acciones basadas en el diálogo, el respeto mutuo y la inclusión para generar un clima de confianza entre sus alumnos.		
24	Desarrolla acciones basadas en el diálogo, el respeto mutuo y la inclusión para generar un clima de confianza entre docente y alumnos.		
25	Utiliza el tiempo escolar en actividades que contribuyen al logro de los propósitos educativos en todos sus alumnos.		

Nota: Instrumento elaborado a partir del documento denominado "Perfil Parámetros e Indicadores para Docentes y Técnicos Docentes en Educación Básica" Para la evaluación del desempeño. SEP 2016

3 Rubrica

El presente instrumento, se aplica con fines diagnósticos para proyecto de intervención a fin de identificar que los docentes del Jardín Manuel Ávila Camacho de Niños propicien un ambiente estimulante en el aula y desarrollen una planificación flexible.

Instrucciones: Seleccionar el nivel que caracteriza al Docente a partir de la identificación del rasgo con mayor preponderancia, registrar en la columna derecha lo correspondiente.

No.	Indicador	1 Incipiente	2 Desarrollo	3 Maduro	4 Ejemplar
1	Muestra consistencia en las formas de trato con los niños dándoles seguridad y confianza para participar.				
2	Propicia que los niños participen y se involucren en las actividades, teniendo claro el propósito de la actividad.				
3	Alienta el trabajo de los niños.				
4	Actúa de manera que los niños se den cuenta de sus procesos de aprendizaje (que hablen de ellos) y valoran sus resultados				
5	Promueve que los niños autoevalúen su aprendizaje (qué cuenta de lo que hicieron y cómo lo hicieron)				
6	Plantea al grupo lo que se va a realizar de manera clara y se cerciora de que la consigna haya sido comprendida por ellos.				
7	Los materiales apoyan la situación de aprendizaje que se están trabajando.				
8	Establece pausas para constatar que los alumnos continúan en la tarea.				
9	Promueve en los niños el diálogo y la escucha de las partes implicadas para generar alternativas de solución de conflictos.				
10	Canaliza positivamente las actitudes de los niños para que hablen de lo que sienten y externen soluciones, se toman acuerdos y se mantienen.				
11	En el plan registra aprendizajes esperados.				
12	Considera en plan competencias a favorecer.				
13	En el plan realiza Situación de aprendizaje con un inicio de la actividad.				
14	Situación de aprendizaje donde se describe el desarrollo de la actividad.				
15	Situación de aprendizaje donde se anota el cierre de la actividad.				
16	Diferentes formas de organización didáctica: taller, proyecto, unidad, situaciones didácticas.				
17	En la planificación presenta retroalimentación o ajustes al plan.				
18	Registra y considera el tiempo dedicado a cada actividad				
19	Promueve distintas formas de organización para el trabajo con el grupo.				
20	Avances de los Alumnos en las competencias (aprendizajes esperados) expediente.				
21	Cuenta con Evidencias que sustenten el avance del alumno.				
22	Se registran notas breves sobre incidentes o aspectos relevantes en función de lo que se buscaba promover durante la jornada de trabajo				
23	Se incluyen las manifestaciones de los niños durante el desarrollo de las actividades				
24	Se anotan aspectos relevantes de su intervención docente				
25	Reconoce aspectos a mejorar en su intervención				

Nota: Instrumento elaborado a partir de dos de las bases para la educación básica. SEP 2016.

Nivel	Ejemplar	Maduro	En desarrollo	Incipiente
Valores	100-90	80-70	60-50	50-40

4 Tabla de resultados

Instrumento aplicado para diagnóstico en relación al conocimiento del PEP011 y rasgos de intervención docente

No .	Indicador	Escala de Valoración		Frecuencia	
		SI	NO	SI	NO
1	Describe las características del desarrollo y del aprendizaje de sus alumnos para organizar su intervención docente.	++	+++	2/5	3/5
2	Describe las características del desarrollo y del aprendizaje de sus alumnos para poner en práctica su intervención docente.	++	+++	2/5	3/5
3	Identifica las características del entorno familiar, social y cultural de sus alumnos para organizar su intervención docente.	++++	+	4/5	1/5
4	Identifica las características del entorno familiar, social y cultural de sus alumnos para poner en práctica su intervención docente.	++++	+	4/5	1/5
5	Identifica los propósitos educativos del currículo vigente para organizar su intervención docente.	++++	+	4/5	1/5
6	Identifica los propósitos educativos del currículo vigente para poner en práctica su intervención docente.	+++	++	3/5	2/5
7	Explica las características de las situaciones de aprendizaje que plantea a sus alumnos a partir del enfoque didáctico de los campos formativos de Educación Preescolar.	+++	++	3/5	2/5
8	Identifica los campos formativos en que se inscriben los contenidos de aprendizaje de la Educación Preescolar para su práctica docente.	++++	+	4/5	1/5
9	Explica la elección de los contenidos de aprendizaje a desarrollar en su intervención docente para el logro de los propósitos educativos de la Educación Preescolar	+	++++	1/5	4/5
10	Diseña situaciones didácticas acordes con los aprendizajes esperados, con las necesidades educativas de sus alumnos y con el enfoque de los campos formativos de Educación Preescolar.	++	+++	2/5	3/5
11	Organiza a los alumnos, el tiempo, los espacios y los materiales necesarios para su intervención docente.	++	+++	2/5	3/5
12	Establece comunicación con los alumnos acorde con el nivel educativo en el que desarrolla su intervención docente.	++++	+	4/5	1/5
13	Emplea estrategias didácticas para que sus alumnos aprendan considerando lo que saben, la interacción con sus pares y la participación de todos.	+	++++	1/5	4/5
14	Realiza una intervención docente acorde con los aprendizajes esperados, con las necesidades educativas de sus alumnos y con el enfoque de los campos formativos de Educación Preescolar.	++	+++	2/5	3/5
15	Emplea estrategias didácticas que permitan a los alumnos observar, preguntar, imaginar, explicar, buscar soluciones y expresar ideas propias.	++	+++	2/5	3/5
16	Utiliza diversos materiales para el logro de los propósitos educativos, considerando las Tecnologías de la Información y la Comunicación disponibles en su contexto.	++	+++	2/5	3/5
17	Utiliza estrategias didácticas en el trabajo regular del aula para la atención de todos los alumnos, en particular aquellos con necesidades educativas especiales.	+++	++	3/5	2/5
18	Utiliza estrategias didácticas para atender la diversidad lingüística y cultural presente en el aula.	+++	++	3/5	2/5
19	Diseña situaciones didácticas acordes con los aprendizajes esperados, con las necesidades educativas de sus alumnos y con el enfoque de los campos formativos de Educación Preescolar.	++	+++	2/5	3/5
20	Utiliza estrategias, técnicas y herramientas de evaluación que le permiten identificar el nivel de logro de los aprendizajes de cada uno de sus alumnos.	++	+++	2/5	3/5
21	Utiliza los resultados de la evaluación de sus alumnos para mejorar su práctica docente.	++	+++	2/5	3/5
22	Organiza los espacios del aula para que sean lugares con condiciones propicias para el aprendizaje de todos los alumnos, considerando el contexto escolar.	++	+++	2/5	3/5
23	Desarrolla acciones basadas en el diálogo, el respeto mutuo y la inclusión para generar un clima de confianza entre sus alumnos.	+++	++	3/5	2/5
24	Desarrolla acciones basadas en el diálogo, el respeto mutuo y la inclusión para generar un clima de confianza entre docente y alumnos.	++++	+	4/5	1/5
25	Utiliza el tiempo escolar en actividades que contribuyen al logro de los propósitos educativos en todos sus alumnos.	++	+++	2/5	3/5

5 Tabla de resultados

Instrumento aplicado en relación a realizar un ambiente estimulante en el aula y planificación flexible.

No.	Indicador	Escala de valoración				Frecuencia			
		N	A	AV	S	1	2	3	4
1	Muestra consistencia en las formas de trato con los niños dándoles seguridad y confianza para participar.		+++		++		3/5	2/5	
2	Propicia que los niños participen y se involucren en las actividades, teniendo claro el propósito de la actividad.	+	++		++	1/5	2/5		2/5
3	Alienta el trabajo de los niños.	+	+		+++	1/5	1/5		3/5
4	Actúa de manera que los niños se den cuenta de sus procesos de aprendizaje (que hablen de ellos) y valoran sus resultados	+	+	++	+	1/5	1/5	2/5	1/5
5	Promueve que los niños autoevalúen su aprendizaje (qué cuenta de lo que hicieron y cómo lo hicieron)	+	+++	+		1/5	3/5	1/5	
6	Plantea al grupo lo que se va a realizar de manera clara y se cerciora de que la consigna haya sido comprendida por ellos.	+	+	+++		1/5	1/5	3/5	
7	Los materiales apoyan la situación de aprendizaje que se están trabajando.		+	+++	+		1/5	3/5	1/5
8	Establece pausas para constatar que los alumnos continúan en la tarea.	+	+	+++		1/5	1/5	3/5	
9	Promueve en los niños el diálogo y la escucha de las partes implicadas para generar alternativas de solución de conflictos.	+	+	++	+	1/5	1/5	2/5	1/5
10	Canaliza positivamente las actitudes de los niños para que hablen de lo que sienten y externen soluciones, se toman acuerdos y se mantienen.	++	+	++		2/5	1/5	2/5	
11	En el plan registra aprendizajes esperados.		++		+++		2/5		3/5
12	Considera en plan competencias a favorecer.	+		++	++	1/5		2/5	2/5
13	En el plan realiza Situación de aprendizaje con un inicio de la actividad.		++	+	++		2/5	1/5	2/5
14	Situación de aprendizaje donde se describe el desarrollo de la actividad.		++	++	+		2/5	2/5	1/5
15	Situación de aprendizaje donde se anota el cierre de la actividad.		+	++	++		1/5	2/5	2/5
16	Diferentes formas de organización didáctica: taller, proyecto, unidad, situaciones didácticas.	+	++	+	+	1/5	2/5	1/5	1/5
17	En la planificación presenta retroalimentación o ajustes al plan.	+	++	++		1/5	2/5	2/5	
18	Registra y considera el tiempo dedicado a cada actividad		++	+++			2/5	3/5	
19	Promueve distintas formas de organización para el trabajo con el grupo.	+	+++		+	1/5	3/5		1/5
20	Avances de los Alumnos en las competencias (aprendizajes esperados) expediente.	++	+	+	+	2/5	1/5	1/5	1/5
21	Cuenta con Evidencias que sustenten el avance del alumno.	++	++	+		2/5	2/5	1/5	
22	Se registran notas breves sobre incidentes o aspectos relevantes en función de lo que se buscaba promover durante la jornada de trabajo	+	+	+++		1/5	1/5	3/5	
23	Se incluyen las manifestaciones de los niños durante el desarrollo de las actividades	+++	++			3/5	2/5		
24	Se anotan aspectos relevantes de su intervención docente	+	+++	+		1/5	3/5	1/5	
25	Reconoce aspectos a mejorar en su intervención	+	+++	+		1/5	3/5	1/5	

Referencias

- Ander Egg, E. (s.f.). *El taller una alternativa de renovación pedagógica*. Buenos Aires, Argentina: Magisterio del río de la plata.
- Angel, Z. (2010). Conocer el contexto de los estudiantes, una alternativa indispensable para la formulación de proyectos bajo un enfoque crítico.” *Memoria 11° Encuentro Colombiano de Matemática Educativa*.
- Antonio Latorre. (2014). *La investigación acción “Conocer y cambiar la práctica educativa”*, Barcelona, España: Graó.
- Cantón, I. (2003, 2 agosto). La estructura de las organizaciones educativas y sus múltiples implicaciones. Recuperado de <http://redalyc>
- Centro de Investigación y de Estudios Avanzado IPN. (1991). - El conocimiento cultural en el salón de clase: niños indígenas y su orientación hacia la observación en Candela. *Investigaciones Educativas*.
- Evans, E. (2010). *Orientaciones metodológicas para la investigación acción*. Lima, Perú: Sigraf.
- Güleman, M., & Borda, P. (2014, 4 junio). Narrativas y reflexividad: los efectos biográficos del enfoque biográfico. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*.
- Instituto de Estudios Legislativos, Estado de México. (2016). Informe de Incidencia delictiva en el Estado de México. Recuperado de http://www.inesle.gob.mx/INVESTIGACIONES/investigacion_2016
- Instituto Tecnológico de Santo Domingo. (2010). Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente: sentido y perspectiva. Recuperado de <http://redalyc>
- Lewin, K. (1992). Inicios y Desarrollos, La investigación acción participativa. *Academia Educativa*.
- Martinez, J. (2005). *Educación para adultos*. Recuperado de <http://unesco>
- Mollá, R. (2007, 3 marzo). Propuesta de un modelo de diagnóstico en educación. *Bardon*,
- Méndez, R. (2010). Acompañamiento docente como herramienta de construcción. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*.
- Prieto, A., & Zambrano, E. (2005). Ética y liderazgo transformacional en la docencia. Recuperado de <http://redalyc>

- Rodriguez, M. (2012, 5 mayo). El taller: una estrategia para aprender, enseñar e investigar. Recuperado 3 junio, 2017, de <http://die.udistrital.edu.co/>
- Secretaría de Educación Pública. (1999). *Cómo conocer mejor nuestras escuelas? Elementos para el diagnóstico*. Ciudad de México, México: SEP.
- Secretaría de Educación Pública. (2011). *Programa de Educacion Preescolar*. Ciudad de México, México: SEP.
- Secretaría de Educación Pública. (2014). *“Las estrategias y los instrumentos de evaluación desde el enfoque formativo*. Ciudad de México, México: SEP.
- Secretaría de Educación Pública. (2015a). *Perfil Parámetros e Indicadores*. Ciudad de México, México: SEP.
- Secretaría de Educación Pública. (2015b). Marco Normativo 2015 Reforma Educativa. Recuperado de <http://www.senado.gob.mx>
- Silva, I. (2013). Modelo de asesorías centrado en el acompañamiento docente. Recuperado de <http://redalycI>
- OCD. (2014, 7 mayo). [Lenguaje Competencias definiciones] [Publicación en un blog]. Recuperado 5 octubre, 17, de <http://lenguapaola0893.blogspot.com/2014/05/las-competencias-son-las-habilidades.html>
- Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín Maracaibo, Venezuela. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. Recuperado de <http://redalyc>