

# REVISTA INSPIRACIÓN EDUCATIVA MÉXICO

A photograph of a wooden desk in a classroom setting. On the desk, there is a white tablet computer lying on top of an open notebook. The background shows rows of wooden desks and blue chairs, slightly out of focus.

Núm. 3

Septiembre, 2019

Año. 1

Cancún, Q. Roo, México.

# Revista Inspiración Educativa México

NÚM.03 SEPTIEMBRE-DICIEMBRE 2019. AÑO 1

Publicación cuatrimestral.

Hecho en México. Prohibida su venta.

La Revista Inspiración Educativa México, publica investigaciones, proyectos, ideas, puntos de vista, iniciativas y experiencias sobre temas educativos de relevancia e impacto social.

Para mayor información dirijase a:

revistainspiracion2019@gmail.com

Tel. 5516499884

## Cintillo legal

REVISTA INSPIRACIÓN EDUCATIVA MÉXICO, Año 1, Núm. 3, septiembre-diciembre 2019, es una publicación cuatrimestral editada por Ezequiel Chávez Collí. Calle 124 No. 13, Manzana 32, Supermanzana 245, C.P 77516, Cancún, Quintana Roo. Tel. 5516499884, página electrónica [www.revistainspiracioneducativa.com](http://www.revistainspiracioneducativa.com), correo electrónico: [revistainspiracion2019@gmail.com](mailto:revistainspiracion2019@gmail.com). Editor Responsable: Ezequiel Chávez Collí. Reservas de Derechos al Uso Exclusivo Núm.04-2019-060712591400-102, ISSN en trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización, Ezequiel Chávez Collí. Fecha de última modificación: 26 de marzo de 2022.

Está permitido el uso de este material con fines no comerciales dispuestos por los/las autores/as y las atribuciones otorgadas al editor. Los términos oficiales de esta licencia pública se aplican conforme a lo indicado.

Se autoriza la reproducción total o parcial del contenidos de la publicación sin previa autorización de la Revista Inspiración Educativa México siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.



# CONTENIDO

**Presentación.** 4

**La profesionalización del trabajo docente, algunos aspectos para la discusión.** 5

**Potenciar el desempeño en el aula de docentes y alumnos.** 18

**El Entrenamiento Metodológico Conjunto (EMC): su aplicación en el proyecto de la observación, seguimiento y evaluación a la práctica pedagógica.** 24

**La importancia del proceso de tutoría a docentes y técnicos docentes de educación básica.** 34

**Proyecto sustentable: cisterna captadora de agua pluvial, una alternativa en el huerto escolar.** 42

**Las TIC's como elemento inminente en el aula y la sociedad.** 48

**La situación educativa en México.** 55

**La Comunidad de Aprendizaje en el Aula como cimiento del ciclo escolar en los grupos de educación básica.** 62

# Presentación

Agradecemos su interés en la revista Inspiración Educativa México, reciban un cordial saludo estimados lectores que se encuentran en toda la República Mexicana y también en los países de América Latina y Europa. En esta ocasión es un gusto compartirles la tercera edición, en ella se presentan artículos que sitúan a la escuela como la columna vertebral de nuestro país y su recomposición institucional para el progreso social.



En esta tercera publicación se abordan temas de mucho interés debido a que aportan elementos sustanciales para fortalecer la excelencia educativa, principalmente los elementos básicos que componen la escuela y que se analizan a partir de diagnósticos, reflexiones e investigaciones realizadas por docentes y especialistas en el campo educativo.

El ánimo que inspira esta publicación se denomina: “*Recomposición institucional de la escuela en el contexto actual*” y se presentan testimonios, investigaciones, iniciativas y evidencias del quehacer educativo en el aula, en la escuela, en la comunidad escolar, así como las relaciones socioculturales que coexisten para la comunicación efectiva y desarrollo académico institucional donde subyace la gestación de la investigación y de la acción propia de la práctica docente.

Derivado de los cuestionamientos recientes de cómo recomponer las instituciones educativas para que verdaderamente sean esencialmente generadoras de transformaciones desde la concepción, proceso, desarrollo y consolidación del hecho educativo en su función sociocultural; las diversas temáticas que se abordan en esta publicación sostienen elementos específicos y generales de aspectos de la recomposición institucional de la escuela. Estoy seguro que esta tercera publicación será de gran interés y utilidad para incentivar al logro de la misión y visión de las instituciones educativas.

Ezequiel Chávez Collí.

# La profesionalización del trabajo docente, algunos aspectos para la discusión.

**Mtra. Catalina Gloria Canedo Castro**

Socióloga y Maestra en Ciencias con Especialidad en Investigación Educativa.  
Consultora en temas sobre Educación Pública. Directora General de CIDPAE S.C.

**A**nte las propuestas recientes sobre los esquemas de formación y de actualización de las profesoras y los profesores de educación obligatoria, se advierte la necesidad de reiterar la importancia de ver al trabajo docente como una profesión de alta responsabilidad, que requiere de la participación de varias dependencias de gobierno, para garantizar el derecho a la educación.

En este trabajo se incluyen algunos aspectos sobre la importancia de la profesionalización, con la intención de propiciar la discusión sobre puntos de partida e implicaciones para la generación de políticas públicas y de programas específicos que contribuyan al mejoramiento en el aprendizaje de las y los estudiantes, que respete y reconozca la diversidad y la pluralidad de la población.

La estructura está organizada en cuatro breves apartados. En el primero se destacan elementos que pretenden invitar a la reflexión sobre la profesión docente como una actividad demandante y de alto riesgo; en el segundo se plantea la revisión de las condiciones básicas necesarias que las propuestas de profesionalización sean eficaces; en el tercero se intenta propiciar un análisis de aspectos que podrían incluirse en los programas de actualización; en el cuarto y último, hay un listado de estímulos e incentivos que podrían contribuir a mejorar el reconocimiento del trabajo docente. Al final se agregan algunas conclusiones, que no pretenden ser más que un pretexto que de algunas pautas para la discusión.

## **La docencia, una profesión demandante.**

El trabajo profesional como toda actividad humana requiere aprendizaje, dedicación, desarrollo de habilidades de diferente índole, así como la puesta en marcha de diversos recursos que apoyen a su realización. El ejercicio de la docencia por su parte, se caracteriza principalmente por ser un trabajo altamente demandante, tanto por los usuarios directos, es decir, por los estudiantes; como por padres de familia, autoridades educativas de diferentes niveles, asociaciones civiles y otros organismos nacionales e internacionales.

Las expectativas que se tienen sobre lo que un docente o un grupo de profesores van a lograr realizar con los estudiantes en un tiempo determinado, implica que sea una profesión altamente demandante, en la que hay que estar dispuesto y entregado no sólo cada día del ciclo escolar, sino semanas antes de que este inicie y aún en días no laborables; ya que hay que destinar tiempo al diseño de las sesiones de clase, a la preparación de material, a la revisión de tareas, evaluaciones y atención a los diversos actores que están al pendiente de su trabajo.

En los centros escolares, los profesores en forma individual o colectiva, realizan múltiples tareas adicionales a las directamente relacionadas con la enseñanza, como escuchar a sus estudiantes sobre asuntos personales, ver la forma en la que interactúan con otros; muchos están al pendiente sobre su desarrollo para advertir cambios de conducta e incluso hay quienes los apoyan en su alimentación o con materiales que requieren en las actividades académicas.

Diversas investigaciones (Ayuso 2006, Rodríguez, Oramas y Rodríguez

2007, y Zavala 2008), muestran que la profesión docente es una actividad en la que se tiene alto riesgo de caer en un desgaste emocional, presentar estrés e incluso burnout (síndrome del profesional quemado), lo que implica un descenso en el entusiasmo y en las expectativas de lo que pueden aportar a sus estudiantes. El agotamiento y la presión están presentes.

*“El síndrome de burnout como una respuesta a un estrés emocional crónico caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y sentimiento de inadecuación a las tareas que se deben de realizar. Parece ser que lo sufren, especialmente, personas cuyas profesiones versan sobre todo en la atención y ofrecimiento de servicios humanos directos y de gran relevancia para el usuario: enfermeros, profesores, policías, cuidadores, etc.” Ayuso (2006: 7)*

En México, hay estudios como el de Rodríguez, L., Oramas, A. y Rodríguez L. (2007) realizado con docentes de educación básica del Estado de Guanajuato, dan cuenta de las situaciones de estrés en las que se encuentra gran parte del profesorado de este nivel educativo; y qué decir de los docentes de secundaria y de bachillerato, quienes además que se enfrentan a una fuerte carga de trabajo administrativo, trabajan diversas asignaturas y atienden a 100, 200 o más estudiantes a la semana, con las características particulares de las y los jóvenes que están en la adolescencia, lo que agrega una presión adicional.

Es por ello que se plantea que la docencia es una profesión altamente demandante, que requiere una revisión para prevenir el desgaste excesivo que afecte la salud física y emocional de profesoras y profesores de distintas edades y condiciones.

### Condiciones básicas para la profesionalización docente.

Desde hace varias décadas se ha venido discutiendo entre los sectores, la profesionalización docente y su relación con la calidad de la educación, sin embargo, no se han considerado los factores externos que influyen sobre lo que pasa en los centros escolares y en algunos de los resultados del llamado logro educativo. Es por ello que se plantea que, para generar una propuesta integral de profesionalización docente, es necesario hacer una revisión de las condiciones en las que realiza su trabajo, no sólo en el centro escolar, sino en su entorno y en su conjunto.

A continuación, se anotan algunos elementos que podrían tomarse como puntos de partida en la elaboración de política pública y la gestión de acciones que fortalezcan el ejercicio de su función.

Un docente de educación obligatoria debería ser un profesional que:

- 1.-Tiene una remuneración suficiente para cubrir sus necesidades básicas y para construir o consolidar un patrimonio que le ofrezcan tranquilidad para dedicarse a las actividades de su profesión; que le permitan pagar la renta o la hipoteca, los servicios (agua, luz, gas e internet entre otros) y pueda adquirir alimentos que lo nutran bien.
- 2.-Tiene alta autoestima profesional, reconoce la importancia de la actividad docente en el desarrollo de las personas y de los grupos sociales.
- 3.-En su tiempo libre puede tener acceso a la oferta cultural y a los espacios para la recreación en su entorno cercano y fuera de éste.
- 4.-Domina el campo de conocimiento de la o las áreas que conforman la disciplina que atiende, cuenta con elementos que le permiten identificar lo que sabe y lo que requiere aprender para mejorar su desempeño.
- 5.-Trabaja con programas de estudio congruentes y factibles para llevar a cabo en un ciclo escolar que incluyen la trans y la multi disciplinariedad.



**6.-**Tiene conocimientos amplios de las ciencias de la educación y de las disciplinas que ofrecen herramientas para encontrar diversas formas en la que sus estudiantes aprendan bien y en el tiempo establecido para ello.

**7.-**Posee habilidades para trabajar con personas o grupos multigrado y características diversas.

**8.-**Reconoce sus habilidades y sus requerimientos para trabajar en la inclusión y atender a la diversidad.

**9.-**Cuenta con apoyos institucionales para mejorar su desempeño en la atención de estudiantes y grupos con características diversas.

**10.-**Atiende a grupos que le permiten identificar sus necesidades y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes, así como las posibilidades que estos tienen para aprender colectivamente.

**11.-**Labora en un centro educativo que cuenta con las condiciones básicas para desarrollar su trabajo con eficiencia y calidad: aulas, talleres, laboratorios, espacios para la convivencia y las actividades deportivas; que cuenta con servicios de agua, energía eléctrica y conectividad a internet, sanitarios limpios y en buen estado.

**12.-**Cuenta con tiempo pagado para la planeación y la revisión de los productos y los avances de sus estudiantes.

**13.-**Tiene conocimientos y habilidades para el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, además sabe la aportación de estas herramientas para favorecer el logro de los aprendizajes.

**14.-**Analiza las características e intereses de sus estudiantes y reconoce la importancia del contexto familiar y social como elementos que orientan la planeación para una mejor atención a la diversidad.

**15.-**Cuenta con un amplio bagaje artístico y cultural que le permite conectarlos con la planeación para el logro de los aprendizajes esperados.

**16.-**Tiene claridad sobre la responsabilidad que le toca como docente con respecto al logro académico y al desarrollo de sus estudiantes y la asume;

a la vez que identifica qué le toca a la escuela, qué a la familia y qué al Estado.

Para generar mejores condiciones laborales, es responsabilidad de las autoridades educativas hacer una revisión sobre lo que les compete desde la Secretaría de Educación Pública y las dependencias encargadas de la profesionalización docente y lo que deben demandar a otras instituciones del Estado como garantes del derecho a la educación, para que, coordinadamente conjunten esfuerzos y acciones que mejoren las condiciones de las profesoras, los profesores, los directivos y otros actores de educación obligatoria; lo que favorecerá sin duda, el desarrollo y el mejoramiento de sus actividades.

Se sabe que hay muchos docentes que laboran en situaciones adversas, reciben salarios precarios, realizan un buen trabajo y en algunos casos obtienen buenos resultados, pero, ello no puede ser una consideración que limite la asignación de recursos, el desarrollo de estrategias que facilite su labor y fortalezca su estima personal y profesional.

### **La capacitación y actualización del profesorado, elementos para la discusión.**

La capacitación y la actualización de docentes en servicio ha sido un tema de discusión en los últimos 30 años entre las autoridades educativas y los sectores académicos y de investigación del país; durante este tiempo, se han diseñado y operado diversos programas y estrategias con la finalidad de ofrecer herramientas para que mejoren su desempeño y logren mejores resultados educativos.

Las propuestas desarrolladas por especialistas en educación, docentes experimentados bajo la coordinación de algunas dependencias de la SEP o

por expertos en los contenidos curriculares desde las Instituciones de Educación Superior; han mostrado que la oferta de actualización, ya sea en forma presencial o en línea, es atractiva a partir de los beneficios económicos que les traían, más que porque tuvieran alguna certeza de que les serán útiles para el desempeño de su función. Si bien, existen casos de maestros que aseguran que lograron aplicar lo aprendido, no hay evidencias claras de su eficacia.

Contar con una política pública que fortalezca el trabajo docente, es una necesidad expresada tanto en diversos trabajos de investigación, como en los foros de discusión que se realizan en congresos y otros eventos académicos del sector educativo. Hay varios estudios que abordan la importancia del papel que tienen las maestras y los maestros en el logro de la calidad educativa (Tenti, 2004, Cordero, Luna y Patiño 2011) como una pieza fundamental, ya que son quienes están diariamente en los centros escolares y en contacto directo con los estudiantes, por ello, es indispensable que se escuche a los propios actores sobre lo que requieren.

*Una política exitosa de profesionalización de los docentes no sólo debe basarse en un análisis de estos factores objetivos que de una manera u otra introducen nuevos desafíos a la actividad del maestro, sino que también debe consultar el estado de las representaciones (opiniones, actitudes, valoraciones, expectativas, etc.) de los propios docentes acerca de aspectos sustantivos de su propia actividad y acerca del contexto en el que la realiza. Tenti (2004).*

Si bien, hacen falta investigaciones puntuales sobre las necesidades de actualización de los docentes en servicio, algunos estudios muestran, a partir de la propia voz de los maestros, algunas de sus necesidades sentidas

como el aprender a trabajar con la diversidad que presentan sus estudiantes (Canedo y Gutiérrez 2016, Magaña, 2019); también refieren sobre la dificultad que tienen para comprender los procesos para lograr mejores aprendizajes y la convivencia en sus grupos.

Sin pretender hacer una revisión puntual de la oferta de actualización y presentar logros y limitaciones, estas iniciativas carecen de una visión amplia de los elementos que incluyen en la “profesionalización docente, es necesario plantear un esquema de capacitación y actualización amplio y diferenciado, que sea diseñado y operado tanto por expertos en el currículo, en los contenidos, en las didácticas, que tengan claridad de cómo se aprende y la forma en la que se desarrollan distintas habilidades; pero también es indispensable que se convoque y escuche a los maestros de las distintas regiones, ellos son quienes conocen la escuela pública, las características, la diversidad y los ritmos de aprendizaje que presentan las niñas, los niños y los jóvenes que cursan la educación obligatoria.

Desde esta perspectiva, se plantea que, no se trata de ofertar alternativas presenciales para que los tomen en contra turno o los sábados para acumular puntos, esta estrategia ya demostró que los docentes los tomaban, de acuerdo a la disponibilidad que tenían, más que para mejorar su proceso formativo. La generación de propuestas: cursos, diplomados o especializaciones presenciales o en línea, diseñados por “especialistas en las disciplinas o en los campos de las ciencias de la educación” tampoco dio buenos resultados. Mucho menos se puede regresar a procesos sustentados en un esquema punitivo, en el que los profesionales de la educación, estudien y se sometan a evaluaciones para no perder su empleo o las posibilidades de promoción.

En seguida se anotan algunos elementos que podrían incluirse en una propuesta inicial de profesionalización docentes, que contribuya a fortalecer el trabajo que se realiza cotidianamente en los centros educativos. Para ello, se plantea:

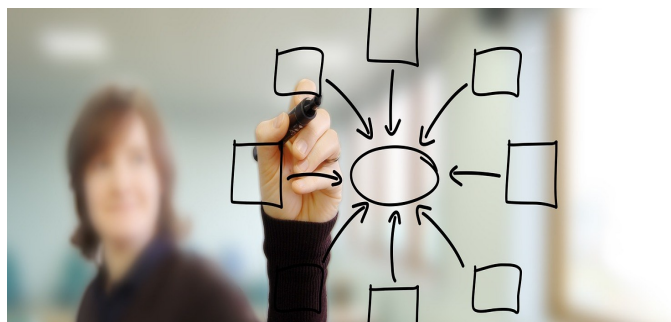
- 1.-La autovaloración y el reconocimiento del saber docente, sobre contenidos, capacidades y habilidades para propiciar y facilitar el aprendizaje de sus estudiantes; mejorar sus habilidades para la búsqueda y análisis de información.
- 2.-La instauración o fortalecimiento del trabajo y aprendizaje entre pares, donde, de manera respetuosa y profesional se opine sobre el desempeño de compañeras y compañeros a la vez que se pone a consideración el trabajo propio.
- 3.-El diseño de una estrategia clara que oriente a los docentes para que puedan generar el desarrollo de habilidades como el análisis, la reflexión y la elaboración de inferencias o conclusiones.
- 4.-El diseño y desarrollo de procesos de capacitación breve y eficaz sobre los contenidos curriculares y sus didácticas, que favorezca la multi y la interdisciplinariedad.
- 5.-La actualización del diseño de estrategias para crear ambientes favorables para el aprendizaje, que respete la diversidad, que fomente la inclusión y el aprendizaje cooperativo.
- 6.-La oferta de opciones para el desarrollo de habilidades digitales, que contribuyan al desarrollo de aprendizajes, además que le orienten en su papel de mediador, ante el cúmulo de información a la que tienen acceso sus estudiantes.
- 7.-El fomento de estrategias para promover el autoaprendizaje, así como para el intercambio de información a través de espacios digitales y de redes profesionales.

8.-La gestión de espacios formales para el intercambio de experiencias entre docentes y directivos, que generen producción de textos.

Para ello es necesario que los responsables de la formación continua y de los encargados de la creación y/o revisión y operación de las propuestas de profesionalización, tengan la sensibilidad para identificar maestras y maestros que puedan colaborar directamente con ellos, o que puedan contribuir y darles retroalimentación sobre lo que se espera en los diversos contextos y regiones del país.

### **Estímulos e incentivos.**

La docencia como toda actividad humana, requiere de un motor que motive su realización; sin duda una remuneración aceptable que resuelva la supervivencia puede ser un elemento central en esta motivación, además por supuesto, del gusto por interactuar con niñas, niños o jóvenes, así como la posibilidad que tienen para transmitir lo que saben y lo que consideran relevante para el desarrollo humano. Sin embargo, esto no es suficiente, si no se acompaña del reconocimiento hacia la importancia de la profesión que se refleje en estímulos concretos para las maestras y los maestros.



Enseguida se anotan algunas propuestas que podrían contribuir a su reconocimiento.

- 1.-Mejorar los servicios de salud pública que los trate con respeto y que tenga claro los riesgos de la profesión docente.
- 2.-Gestionar un sistema que realice diagnósticos oportunos sobre su salud física y emocional, que ofrezca alternativas concretas para su atención.
- 3.-Establecer la asignación de un periodo sabático cada 5 años, que incluya un esquema de intercambio entre docentes en los ámbitos nacional e internacional.
- 4.-Ofrecer bonos y descuentos en forma periódica, para la adquisición de libros y revistas, de suscripciones para la adquisición de recursos impresos y digitales, para la asistencia a conciertos musicales, puestas en escena, museos y otras actividades; opciones para que participen en talleres u otras actividades, que promuevan y faciliten la actualización de su área y para su desarrollo y crecimiento personal.
- 5.-Crear un fondo editorial (en formato digital) con producciones de docentes de todo el país, que incluya textos, videos, software y aplicaciones que contribuyan al intercambio de experiencias, que esté definido con criterios específicos.

### **Algunas conclusiones**

La construcción y puesta en marcha de un esquema de profesionalización de las y los docentes de educación obligatoria que ofrezca elementos concretos y viables para su actualización permanente, requiere de la mirada de la comunidad de expertos, de la buena voluntad de las autoridades que gobiernan el país, pero sobre todo, de la cercanía que se tenga con el profesorado y con los centros educativos, de tal forma que se pueda identificar con mayor certeza las carencias, los logros y los avances que se tienen.

Es importante por supuesto, revisar lo que se ha hecho en periodos anteriores en el país y en otras latitudes para identificar aciertos y desaciertos del camino andado, pero sobre todo, se requiere la sensibilidad para entender la complejidad del trabajo docente y la importancia que tiene la asignación de recursos y el despliegue de talento para contribuir en su profesionalización.

La creación de una política pública pertinente y con recursos para su operación, así como la asignación de autoridades educativas que conozcan la diversidad de la escuela mexicana y de los requerimientos generales y específicos para que ésta mejore (como ya se ha hecho recientemente en algunos casos), implica además que se tenga una noción clara del significado de la equidad y la justicia para que un país crezca junto con la mayoría o la totalidad de sus habitantes, en el que se democratice el acceso al conocimiento y a los diversos recursos que ofrecen el desarrollo y la pluralidad.

#### Fuente de consulta

- Ayuso, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana De Educación*, 39(3), 1-15. <https://doi.org/https://doi.org/10.35362/rie3932575>.
- Canedo, C., y Gutiérrez, C. (2016). Mi primer año como maestro. Egresados de escuelas normales reflexionan sobre su formación inicial y su experiencia de ingreso al Servicio Profesional Docente. México: INEE. <http://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorPub/P1/F/202/P1F202.pdf>
- Cordero, G., Luna, E. y Patiño, Norma (2011). La profesionalización



de los maestros de educación básica. Retos para para las instituciones de educación superior. Perfiles Educativos | vol. XXXIII, número especial, 2011 IISUE-UNAM. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13221258020>.

- Magaña, Z. (2019). ¿Qué sabemos sobre las necesidades de formación de los docentes?, México, revista NEXOS, Blog “Distancia por tiempos”, abril de 2019. <https://educacion.nexos.com.mx/?p=1724>.
- Rodríguez, L., Oramas, A., y Rodríguez, A. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato. *Rev. Salud de los trabajadores*, 15 (1) 5-16. <http://www.redalyc.org/pdf/3758/375839282002.pdf>
- Tenti, E. (2004). Algunas dimensiones de la profesionalización de los docentes. Representación y temas de la agenda política. *Revista Prelac 0. UNESCO Office Santiago and Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean* [532]. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000137293\\_spa#137357](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000137293_spa#137357).
- Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Revista Educación Vol. XVII, No. 32 marzo*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802>.

## Potenciar el desempeño en el aula de docentes y alumnos.

**Maestro Juan Gualberto Salazar Rosado**  
**Supervisor de Secundarias Técnicas**  
**De la Zona 02 de Quintana Roo**

**E**n la zona escolar 02 de Secundarias Técnicas del Estado de Quintana Roo hemos realizado durante tres cursos consecutivos trescientas veintitrés visitas a las aulas apoyado por los equipos directivos de las once escuelas que conforman la zona, utilizando un formato llamado “Las diez instantáneas” impulsado por la Secretaría de Educación Pública a nivel nacional como “un recurso para obtener información en torno a cómo los docentes emplean el tiempo destinado al aprendizaje de sus alumnos, las actividades académicas más frecuentes, los materiales didácticos que utilizan e identificar a los alumnos que no están involucrados en la clase” (Herramientas para el supervisor Observación de clase, pág. 8).

En un principio, los formatos nos servían para dialogar posterior a la observación acerca de cómo utilizar más eficazmente los tiempos en el aula con actividades innovadoras que mejoren el aprendizaje de los alumnos, pero con el paso del tiempo pudimos observar que existen ciertos patrones que se repiten en el aula, especies de rituales que cotidianamente realizan los docentes en los cincuenta minutos que es la duración de un módulo de clases de una asignatura. Rituales como el tiempo que tardan en pasar lista, revisar la tarea de la casa y poner orden; entre las actividades pedagógicas se puede contemplar la lectura en voz alta, dictados, hacer resúmenes, etc. Es justo mencionar que existen profesores que hacen la diferencia y también tienen rituales solamente que son activos, se involucran con los alumnos en las actividades que solicitan, realizan actividades retadoras y motivadoras, etc.



Observamos también que los alumnos se sienten seguros cuando logran descifrar los rituales de los docentes, sean buenos o malos, se adaptan y logran obtener resultados aprobatorios en la mayoría de los casos, destacando que, a mejores rituales, mejores resultados. Esto quiere decir que

los rituales en el aula no son malos, siempre que se usen los correctos.

Con esta actividad de observaciones de clases pudimos reconocer que se necesita trabajar con los docentes acerca de estrategias didácticas, desempeño en el aula, actividades acordes al mundo actual que necesitan los alumnos en el preámbulo de la tercera década del siglo XXI. Desafortunadamente muy poco de esto se ha promovido con los docentes, la actualización del magisterio no ha llegado de manera seria a cubrir necesidades actuales en las aulas y los docentes siguen desempeñándose con recursos didácticos del siglo pasado, paradójicamente los pedagogos y especialistas se enfocan en actualizar los programas, pero muy poco en actualizar a los profesores. Se dan ejemplos del comportamiento de docentes en Finlandia, Escocia, Japón, pero no les dicen a los profesores como adecuar esos sistemas en las aulas mexicanas saturadas de cuarenta alumnos o más. Podrá haber excelentes programas de estudios, pero si el maestro está limitado en su desempeño en el aula tendremos los mismos resultados insuficientes que hemos tenido durante muchos años en comparación con otros países.

Tomando en consideración todo lo anterior y en virtud de que tendremos un curso escolar que transitará de una reforma a otra, nos atrevemos a proponer que mientras los pedagogos y especialistas se dedican a rediseñar los planes y programas de estudio, los directivos, hagamos labor pedagógica y nos dediquemos a impulsar el trabajo en el aula de los docentes, implementando estrategias innovadoras, planear de acuerdo al contexto escolar, y en lo posible adecuar las prácticas educativas de los países avanzados que nuestro país ha tomado como referencia en el plano educativo, atendiendo los diferentes contextos mexicanos.

Sin embargo, no existen suficientes especialistas para capacitar a la totalidad de los profesores de educación básica, por lo que esta actividad tiene que ser en cascada, capacitar primero a directivos y estos a su vez, capacitar a los docentes de sus escuelas.

Nosotros sugerimos algo más allá de sólo adecuar estrategias, proponemos que alumnos y docentes se diviertan en las aulas, que más de la rigidez de los programas, nos dediquemos durante este curso escolar a trabajar un proceso de enseñanza aprendizaje acorde al contexto escolar, dar un uso adecuado a la tecnología y evitar la deserción escolar. Que los docentes asistan a las aulas a desarrollar clases innovadoras, participativas, de sana convivencia con sus alumnos y que no tengan miedo a incentivar el pensamiento crítico de los educandos. Estoy casi seguro que los alumnos aprenderán más con esta manera de convivir en las aulas.

Debemos hablar también de las brechas que existen entre un nivel a otro, es decir, los profesores de sexto grado de educación primaria no saben los contenidos que abordarán los alumnos en secundaria, los de secundaria desconocen los programas de educación media superior y éstos a su vez desconocen los contenidos de las universidades. Para reforzar este proyecto decidimos investigar qué habilidades deben haber desarrollado los alumnos cuando lleguen a la universidad y no estamos hablando de conocimientos sino de actitudes, cómo van a desenvolverse cuando entren a la vida de adultos, cuando tengan que desempeñarse en la escuela sin la insistencia de los padres de familia para que estudien y cumplan con las tareas. Si queremos que los niños y adolescentes logren desenvolverse en sus estudios superiores, debemos prepararlos para saber desenvolverse. Vale la pena destacar un artículo publicado en la revista *Universia Colombia*, que sostiene que para que los alumnos tengan éxito en la universidad deben desarrollar siete habilidades las cuales concentramos en el siguiente cuadro:

| No | Habilidades que los alumnos deben tener en la universidad | Definiciones  |
|----|---|---|
| 1  | <b>Construcción del conocimiento</b>                      | Es imprescindible que el conocimiento sea interdisciplinario para aplicarlo en diferentes contextos. La retroalimentación entre compañeros permite construir un conocimiento sólido e integrado que podrá repasarse mentalmente para su utilización.                        |
| 2  | <b>Colaboración</b>                                       | Implica compartir responsabilidades y tomar decisiones importantes de manera colectiva para desarrollar una tarea. Fomentar la interdependencia entre los estudiantes es fundamental para asegurar su éxito académico y profesional.  |
| 3  | <b>Habilidades comunicativas</b>                          | La capacidad de brindar una opinión, explicar un concepto o realizar una presentación oral, es otro ítem indispensable para ingresar a una universidad o desempeñarse laboralmente.   |
| 4  | <b>Involucramiento de TIC</b>                             | Las tecnologías de la información y la comunicación deberían utilizarse activamente por docentes y estudiantes para ampliar los horizontes del aprendizaje. Además de utilizarlas, es conveniente que los estudiantes diseñen sus propias TIC orientadas a un público real. |
| 5  | <b>Soluciones innovadoras a problemas reales</b>          | Conectar los conceptos y abstracciones con el mundo real es necesario para formar personas capaces de resolver problemas cotidianos. La teoría debe vincularse explícitamente con la práctica, apelando a la creatividad para lograr soluciones innovadoras.                |
| 6  | <b>Autoevaluación</b>                                     | Revisar el propio trabajo es una garantía para fijar los conocimientos en el largo plazo, ya que el estudiante deberá fortalecer sus conexiones neuronales para recuperar un conocimiento que almacenó en su memoria.   |
| 7  | <b>Cuestionamiento</b>                                    | Fomentar la habilidad de realizarse preguntas clave es medular para la formación integral, ya que la capacidad de cuestionar pertinentemente una realidad dada permite transformarla.   |

Los docentes de primaria y secundaria deberían desarrollar estas habilidades con sus alumnos y de esta manera prepararlos para la vida adulta y puedan tener resultados óptimos como profesionistas exitosos, mientras más rápido empecemos a trabajar de esta manera mejores adultos tendremos.

## Conclusiones

- 1.- Este debería ser un esfuerzo a desarrollar a nivel nacional, aprovechar la coyuntura de que los programas de estudio están transitando de una reforma a otra para enfocarnos a reforzar el desempeño de los docentes en el aula.
- 2.- No se necesita hacer adecuaciones que tengan que esperar que pasen las aprobaciones de legislaciones políticas; el desempeño en el aula requiere de la voluntad, de dedicar tiempo y esfuerzo de cada uno de los que formamos parte del centro escolar.
- 3.- En las observaciones de clases pudimos encontrar docentes con habilidades en la aplicación de estrategias didácticas, que bien se puede aprovechar su experiencia para compartir con sus colegas.
- 4.- Que los CTE desde las sesiones intensivas de inicio y las ocho sesiones regulares estén enfocados en trabajar las estrategias en el aula de manera práctica diseñándolas para implementarlas de manera planeada y organizada por tiempos.
- 5.- El supervisor de cada zona escolar y los equipos directivos de cada escuela deben ser los principales promotores de cambio en el proceso de desempeño en el aula.
- 6.- Los docentes trabajarán con los programas de estudios que estén vigentes, ya sea los mismos o si presentan innovaciones; lo que si debe cambiar es la actitud hacia el logro de mejores resultados académicos.
- 7.- Qué las escuelas contemplen cierres de proyectos escolares con la participación de padres de familia para que se involucren y conozcan el avance académico de sus hijos.

Creemos que la verdadera reforma educativa no está en los escritorios de investigadores, se entiende que ellos apoyan demasiado pero el sistema educativo no cambiará sino apoyamos a los profesores con estrategias para su buen desempeño en las aulas.



## Referencias

- Observación de clase. Herramientas para el supervisor. 2015. Dirección General de Desarrollo de la Gestión Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica de la Secretaría de Educación Pública.
- 7 habilidades que los estudiantes deben adquirir en el aula. Revista Universia Colombia. Noviembre de 2016.

## **El Entrenamiento Metodológico Conjunto (EMC): su aplicación en el proyecto de la observación, seguimiento y evaluación a la práctica pedagógica.**

Mtra. Judith Morffi Pérez

Directora de Calidad Educativa y Evaluación Curricular de la Universidad Riviera  
Directora Académica de la Empresa de Capacitación MAINUS SA DE CV

**E**n nuestra sociedad, el objetivo esencial de la educación es que cada ser humano se desarrolle plenamente en correspondencia con sus posibilidades, y esté en capacidad, disposición, talento y energía al servicio de la sociedad. La educación no solo debe propiciar el dominio de un saber, sino de un saber hacer, saber convivir y el saber ser. Este último está determinado por la formación de un conjunto de cualidades de la personalidad, las cuales debe nacer de la interiorización de los valores humanos nacionales y universales.

La calidad de un ente se refiere a una o varias propiedades que posee de tal manera que permiten apreciarlo como igual, mejor o peor que otras unidades de su misma especie. Siendo en esencia un proceso evaluativo, averiguar la calidad del ente exige constatar su naturaleza y luego expresarlo de modo que permita una comparación (J. Chávez). Retomando a este autor la calidad de la educación entonces se refiere a las características del proceso, y a los resultados de la formación del ser humano, condicionados histórica y socialmente, y que toman una expresión concreta a través de los paradigmas filosóficos, pedagógicos, psicológicos, epistemológicos y sociológicos imperantes en la sociedad que se trate.

Una interpretación elemental de esta definición permite ver la calidad de la educación como la "distancia" que hay entre lo que ocurre en la práctica educativa y el deber ser, el ideal educativo dado por los paradigmas imperantes en ese momento histórico, y en esa sociedad determinada.



Visto así, evaluar la calidad de la educación presupone, primero que todo, constatar la naturaleza del comportamiento de la práctica educativa, tanto en sus variables de proceso como de producto, para luego compararla con el ideal paradigmático, precisando las diferencias y tratando de identificar en ellas las posibles causas de las imperfecciones detectadas en la práctica, para el posterior rediseño de la misma. (J. Zilberstein Toruncha, H.Valdés Veloz).

El Entrenamiento Metodológico Conjunto se aplicó en el Colegio de Bachilleres de la ciudad de Playa del Carmen perteneciente al Estado de Quintana Roo para evaluar la práctica pedagógica a través de los procesos de observación áulica, seguimiento, coordinación y consejería. El proyecto surge de los servicios de observación, seguimiento, evaluación a la práctica pedagógica y formación que solicitan las diversas instituciones educativas a las cuales se les brinda capacitación y asesorías, con el fin de elevar la calidad educativa en el proceso de enseñanza aprendizaje. Su aplicación permitió un trabajo colegiado entre la dirección, los maestros y la empresa de Capacitación MAINUS SA DE CV, con el propósito de asesorar al docente a través de la observación áulica para brindarle las orientaciones enfocadas para mejorar las prácticas pedagógicas a través de las estrategias y valores que deben eficientizar en el proceso de enseñanza aprendizaje. Es importante mencionar que en el Estado de Quintana Roo solo existen tres Escuelas Normales para la formación de docentes a nivel licenciatura que ofertan las licenciaturas en Preescolar y en Secundaria Básica, por lo cual la formación para maestros del nivel Bachillerato es nula, de ahí la pertinencia de generar estrategias que propicien la evaluación y seguimiento a la práctica áulica, y sobre los resultados encontrados determinar cuáles son las necesidades de capacitación de los docentes, lo cual incidirá en la mejora de la prácticas capacitación constante.

Con el Entrenamiento Metodológico Conjunto (EMC) se busca evaluar la práctica pedagógica a través de los procesos de observación áulica, seguimiento, evaluación y formación. Sus **objetivos** son:

1. Promover el desarrollo de la calidad académica, sirviendo de órgano de enlace entre las coordinaciones, los docentes y los alumnos.
2. Realizar visitas sistemáticas de seguimiento y evaluación al desempeño docente, para la detección, orientación, asesoría y evaluación del cumplimiento del programa de estudio y la ejecución, por parte del docente, de un proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollador.
3. Proporcionar a los maestros la capacitación continua y los medios de trabajo que necesitan para desempeñar su misión con calidad, facilitándoles la posibilidad de perfeccionarse, y garantizando el respeto de su personalidad y de sus ideas, a fin de animarlos a tomar iniciativas.

## DESCRIPCIÓN

### **Consideraciones metodológicas en la aplicación Método de Entrenamiento Metodológico Conjunto.**

El EMC según el especialista cubano en educación superior Doctor Sergio Alonso Rodríguez, es considerado un método de trabajo que “contribuye a elevar la calidad del proceso pedagógico, a través del desarrollo constante del nivel profesional”.

Principios:

- Cambio de significado de la actividad (valoración crítica del docente).
- Desarrollo y estimulación de la realidad.
- Demostración (participación y democrática)
- Determinación de problemas principales.

Funciones:

- Organizar la capacitación y el adiestramiento del personal (para prever el cambio educativo).
- Promover el trabajo de unos niveles a otros (acción transformadora).
- Desarrollar el método, que por su grado de generalidad, puede aplicarse a los diversos niveles educativos.

- Desarrollar diferentes habilidades como: observación, valoración, toma de decisiones, apropiación de estilos, determinación de fallas y errores en el proceso y habilidades profesionales.
- Promover un alto grado de actividad mental y práctica en el nivel de participación conjunta de entrenadores y entrenados (reflexivo, preventivo, motivador, sistemático, multiplicador, flexible).

### Requerimientos para la instrumentación del método.

- El método debe adaptarse al nivel real del docente evaluado, pero siempre dirigir el sistema de acciones de manera que permita su desarrollo potencial.
- El método debe propiciar la interacción entre el docente y el evaluador, que permita la reflexión sobre los sujetos y procesos de transformación: estudiante, docente y proceso de enseñanza-aprendizaje.
- El método debe propiciar que los docentes se apropien de conocimientos pedagógicos, procedimientos didácticos y actitudes propias de la labor formativa.
- El método debe propiciar la implicación del personal directivo y docente en el proceso de la capacitación, donde evaluados y evaluadores construyan las posibilidades y necesidades de la realidad educativa, desde su posición y función como estructuras para la búsqueda continua de la calidad.
- El método requiere de una organización operativa del horario ya que se deben seguir los siguientes aspectos:

#### A) Establecer prioridades para las visitas:

Primero, maestros de nuevo ingreso.

Segundo, maestros evaluados por debajo del criterio establecido por la escuela.

Tercero, maestros de los cuales hay quejas sistemáticas.

Cuarto, maestros que tienen buen desempeño.

#### B) Organizar las visitas a los maestros tomando en cuenta las siguientes intenciones en cada una:

**Primera visita. Diagnóstico:** observación reflexiva del proceso, debe prevalecer la retroalimentación constructiva.

**Segunda visita. Requerimientos e intervención:** observación del cumplimiento de las sugerencias dadas en la primera retroalimentación y conformación conjunta entre el evaluador y el maestro de una clase muestra.

**Tercera visita. Objeto de transformación:** desarrollo de la clase elaborada por parte del maestro en conjunto con el evaluador, observar el cumplimiento de los aspectos acordados.

**Cuarta visita. Transformación:** observación de los criterios establecidos para la evaluación cualitativa de la clase.

**Quinta visita. Registro del entrenamiento:** se analizan los resultados obtenidos en las evaluaciones, el maestro se autoevalúa y se establecen acciones de mejora continua.

Técnicas de evaluación:

- Observación sistemática a clases.
- Entrevistas a docentes, alumnos y coordinadores.
- Análisis de documentos: programa del curso, planes de clases, exámenes, entre otros.
- Entrenamiento Metodológico Conjunto.
- Asesoramiento a docentes, alumnos y coordinadores (retroalimentación).
- Reuniones de trabajo colectivo (retroalimentación).

#### **Características que debe tener cada acción del EMC.**

- **Debe destacar lo relevante:** mostrar al alumno y al maestro las ejecuciones, requerimientos e intereses específicos, así como las conductas de aprendizaje y enseñanza más importantes.
- **Debe ser inmediata:** propiciar que esté disponible lo más rápidamente posible la información y la retroalimentación acerca del desempeño del maestro y el alumno.
- **Debe ser objetiva:** estar basada en la actividad actual, en las actitudes, en los procedimientos del maestro y/o del alumno (a través de la aplicación de cuestionarios, guías de observación y reportes).
- **Debe ser útil:** proveer sugerencias para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

- **Debe ser confidencial:** dar la información directamente al estudiante o al maestro, sin intermediarios.
- **Debe ser respetuosa:** considerar las necesidades y cuidar la integridad de los alumnos y maestros.
- **Debe estar diseñada a la medida:** diseñarse tomando en cuenta las necesidades y circunstancias individuales específicas tanto del maestro como del alumno de la institución.
- **Debe ser alentadora:** motivar al estudiante y al maestro para continuar incrementando los esfuerzos de enseñanza y aprendizaje.

#### **Recursos.**

- Humanos: personal especialista, directivo, académico y alumnos de la institución.
- Materiales: instrumentos de evaluación.
- Instrumentos: guía de autoevaluación del docente, lista de cotejo y escala de estimación.

En su esencia, el método propuesto es de ayuda, control, evaluación y autoanálisis, a la vez que conlleva a sus participantes a una autovaloración de su desempeño docente. En la observación después de la actividad se podrá determinar los cambios a partir de sugerencias establecidas, asimismo se podrá pasar una encuesta o realizar entrevista a los estudiantes para establecer los resultados finales.

Después de recibir este entrenamiento los docentes, directores y alumnos de las diversas carreras podrán multiplicar el método para todos los docentes que integran cada una de las carreras.

Si la concepción del EMC (Entrenamiento Metodológico Conjunto) ha sido bien asumida puede garantizarse la eficiente aplicación capaz de producir los cambios y convertirse en un estilo de trabajo de la institución, lo que sin duda favorecerán los resultados educativos en momentos trascendentes con miras a la acreditación de la Universidad.

### Instrumentos de evaluación.

- Guía de autoevaluación del docente.
- Lista de cotejo para la observación estructurada de clases.
- Escala de estimación para la evaluación del alumno al docente.
- 

## RESULTADOS

**Tabla 1. Resultados con base a objetivos:**

| Objetivos | Acciones   | Involucrados   | Recursos   |
|-----------|--|--|--|
| 1         | <p>La Coordinación y el Departamento de Apoyo Académico establecieron los horarios, avisos de las visitas y la retroalimentación de éstas.</p> <p>Realización de la organización del proceso de retroalimentación con la participación conjunta de la Dirección del Colegio y el Departamento de Apoyo Académico.</p> <p>Trabajo conjunto con la Prefectura para el seguimiento a la asistencia y puntualidad de los docentes.</p> | <p>Dirección</p> <p>Departamento de Apoyo Académico</p> <p>Prefectos</p> <p>Maestros</p> <p>Observador</p> | <p>Se organizaron un total de 36 visitas áulicas.</p> <p>Se organizaron un total de 24 retroalimentaciones personales.</p> <p>Se construyeron los instrumentos de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guías de Observación.</li> <li>• Cuestionarios.</li> <li>• Reportes.</li> </ul>   |
| 2         | <p>Realización de visitas de observación, seguimiento y evaluación a 12 maestros.</p> <p>Realización de sesiones de retroalimentación a 23 maestro.</p> <p>Realización de visitas de evaluación a 9 maestros y a 3 docentes a través de la heteroevaluación de sus alumnos.</p>  | <p>Dirección</p> <p>Departamento de Apoyo Académico</p> <p>Observador</p>                                  | <p>Se logró realizar:</p> <p>12 visitas en la primera semana, para la observación, seguimiento y retroalimentación.</p> <p>11 visitas en la segunda semana de observación, seguimiento y retroalimentación, faltó una maestra.</p> <p>9 visitas en la tercera semana de observación y evaluación final (con maestros presentes) y 3 (a través de la heteroevaluación del alumno debido a la inasistencia de tres maestros)</p> <p>En la primera semana se realizaron los 12 informes, en la segunda, se realizaron 11 informes y en la tercera semana se realizaron las 12 listas de cotejo de evaluación final a los docentes y el reporte final del proyecto.</p> <p><b>Se obtuvieron las siguientes evaluaciones finales:</b></p> <p>Dos maestros evaluados del nivel de competentes.</p> <p>Siete maestros evaluados del nivel de destacados.</p> <p>Tres maestros evaluados del nivel de adecuados.</p> |

|   |  |            |  |
|---|--|------------|--|
| 3 | Elaboración de informes personalizados con sugerencias precisas en cuanto a estrategias de enseñanza aprendizaje.<br><br>Sugerencias de acciones de capacitación a maestros y personal académico de apoyo. | Observador | Elaboración de 23 informes con determinación de fortalezas y áreas de oportunidad en cada maestro, con sus respectivas sugerencias de estrategias de enseñanza aprendizaje.<br><br>Elaboración de sugerencias de capacitación dentro del cuerpo del reporte final. |
|---|--|------------|--|

### Áreas positivas:

- Dominio del tema.
- Preparación de los docentes.
- Conocimiento de las características de la materia.
- Clases estructuradas.
- Planteamiento de manera clara y precisa las instrucciones.
- Las actividades fueron congruentes con los objetivos planteados.
- Establecimiento de la relación con los conocimientos previos y los nuevos.
- Utilización adecuada de métodos de enseñanza aprendizaje de forma genérica:
  - ⇒Aclaración de dudas.
  - ⇒Realización retroalimentación frontal.
  - ⇒Realización de actividades frontales, individuales y en equipo.
  - ⇒Relación de los contenidos con la vida.
  - ⇒Revisión continua de tareas.
  - ⇒Evaluación a través de procedimientos conceptuales y procedimentales.
  - ⇒Buena presentación personal.
  - ⇒Relación de respeto y colaboración con los alumnos.

### Áreas de oportunidad:

- Motivación inicial de la clase.
- Realización de actividades de anclaje.
- Planteamiento de forma clara y motivante del tema, los objetivos y las competencias a trabajar.
- Trabajo de forma integral con los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales.

- Utilización integral de procedimientos para la evaluación de los contenidos, conceptuales, procedimentales y actitudinales.
- Trabajo con las diferencias individuales, la identificación individual de las potencialidades y necesidades de los alumnos, así como el establecimiento de estrategias de enseñanza aprendizaje de forma individual y diferenciada.
- Procedimientos para el control de grupo.
- Establecimiento de cierre.

### Conclusiones

En su esencia, el método propuesto permite la ayuda, control, evaluación y autoanálisis, a la vez que conlleva a sus participantes a una autovaloración de su desempeño docente. En la observación después de la actividad se podrá determinar los cambios a partir de sugerencias establecidas, asimismo se podrá pasar una encuesta o realizar entrevista a los estudiantes para establecer los resultados finales. Al ser instrumentos operativos y objetivos de aplicar pueden ser aplicados en las instituciones de educativas de cualquier nivel y sin grandes inversiones de recursos naturales, materiales y humanos. Aspectos que evidencian su pertinencia y factibilidad.

En el caso del Colegio de Bachilleres de Playa del Carmen y con base a los resultados obtenidos se dejaron estas recomendaciones:

#### **Sugerencias de acciones de capacitación:**

- Elaboración de un Plan de observación, seguimiento, retroalimentación y evaluación cada semestre por parte del Departamento de Apoyo académico, u observador externo con base a: maestros con mayor número de reprobación, maestros con una evaluación deficiente por parte de los alumnos, maestros ausentistas y maestros de nuevo ingreso.
- Planeación de clases abiertas y demostrativas por parte de maestros destacados.
- Planeación de visitas de coevaluación entre maestros para el fomento del trabajo académico.
- Impartición de talleres relacionados con las siguientes temáticas: dinámicas de motivación áulica, elaboración de actividades y preguntas de anclaje, didáctica de la enseñanza, didáctica de las asignaturas, estrategias para el aprendizaje desarrollador, elaboración de sistemas de evaluación



constructivistas, caracterización psicopedagógica y entrega pedagógica. También se recomendaron talleres para abordar el enfoque individual y diferenciado: estrategias para su aplicación.

Con este entrenamiento los docentes, directores y alumnos de diversas carreras, podrán servir de multiplicadores del método para todos los docentes que integran cada una de las carreras.

Si la concepción del EMC (Entrenamiento Metodológico Conjunto) ha sido bien asumida puede garantizarse la eficiente aplicación capaz de producir los cambios y lleguen a convertirse en un estilo de trabajo de la institución, lo que sin duda favorecerán los resultados educativos en momentos trascendentes con miras a la elevación de la calidad educativa.

### Referencias

- Alonso Rodríguez Sergio, “El Entrenamiento Metodológico Conjunto: un Método Revolucionario de Dirección Educativa”. Monografía. La Habana, Cuba (1994).
- Farfán Vicenta y Macías Fátima, tesis Maestría en Gerencia Educativa Profesional, Universidad Técnica de Manabí, 2000.
- Entrenamiento Metodológico Conjunto: su lugar en el cambio de estilo de trabajo en el ICCP. La Habana, s.n., 1994.
- Yaque Eduardo, “La calidad en la educación del profesional de la educación inicial”, recuperado de <https://web.oas.org/childhood/ES/Lists/Temas%20%20Proyectos%20%20Actividad%20%20Documento/Attachments/432/1%20ponencia%20Eduardo%20Yaque.pdf> (8/06/2019).

# La importancia del proceso de Tutoría a Docentes y Técnico Docentes de Educación Básica.

Mtra. Ana Lilia Sosa Molina.

Docente de Telesecundaria “Guillermo González Camarena”

Calchahualco, Zacapoaxtla, Puebla.

**E**l proceso de Tutoría para Docentes y Técnicos docentes surge como una necesidad para ofrecer un acompañamiento al docente novel, permitiéndole guiar sus pasos al incorporarse a su primer año de servicio, ya que una vez que ha aprobado su examen en el concurso de oposición como lo establecen los lineamientos de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, encargada de regular los mecanismos para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio público y siendo la Tutoría una estrategia de profesionalización educativa como lo establece la “Ley General del Servicio Profesional Docente”, tiene la intención de fortalecer las capacidades, los conocimientos y las competencias del personal docente y técnico docente de nuevo ingreso con nombramiento definitivo”. (Marco general para la organización y el funcionamiento de la tutoría en Educación Básica, Docentes y Técnicos Docentes de nuevo ingreso, ciclos escolares 2017-2018 y 2018-2019).

Ante la demanda de los docentes y técnicos docentes que se incorporan al Servicio Profesional Docente, se inició en el año 2014 el primer diplomado para docentes y directores en servicio llamado “Formación de tutores para el acompañamiento de los docentes y técnicos docentes de nuevo ingreso”, emitido por la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) con un total de 480 horas para capacitar a docentes y directores en servicio. Con respecto al marco jurídico de la Tutoría, sus características, propósitos, enfoque y modalidades que permitirán coordinar esfuerzos orientados a la mejora de la práctica docente de los tutorados, se contempla que a partir del proceso de tutorías se comparten experiencias durante dos años a los docentes de nuevo ingreso, coadyuvando con esto a desarrollar sus competencias para un mejor desenvolvimiento dentro del aula, lo cual permitirá ampliar sus conocimientos

con respecto a la metodología propia del nivel educativo asignado, fortalecer sus estrategias grupales, reforzar mecanismos de evaluación y sin duda alguna para retroalimentar sus características y atributos que se establecen como ejercicio de su función dentro del esquema de perfil del docente establecidos en el documento de perfil, parámetros e indicadores para docentes y técnicos docentes en Educación Básica.

De esta manera los docentes de nuevo ingreso cuentan con el apoyo continuo de maestros expertos en su labor, que al tener ya años como docentes formando parte del servicio educativo han reforzado sus conocimientos, así como adquirido un conjunto de habilidades, destrezas y hasta mejores estrategias que juntas hacen que su práctica docente sea enriquecedora para los estudiantes. Lo anterior no significa que los nuevos docentes no lo realicen o no estén capacitados para ello, sino como un análisis que desde la perspectiva de años de experiencia se van mejorando y por que no decirlo, hasta perfeccionando en lo que respecta a las formas de conducirse con el grupo, a la aplicación de dinámicas grupales más aptas para los grupos heterogéneos, la identificación de los estilos de aprendizaje y lo que conlleva a la realización de una buena planeación didáctica que cubra con todos los requisitos de un plan de clase, organizados favorablemente para su comprensión, optimización de los tiempos y buen aprovechamiento de recursos didácticos dentro del aula.

La importancia del proceso de tutoría a docentes de nuevo ingreso radica en el acompañamiento permanente durante dos ciclos escolares por un docente certificado como tutor, o por su autoridad inmediata que es su director de la escuela, o en su caso del supervisor de zona, puesto que la misma se vincula con el Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela (SATE), brindando talleres para la formación de nuevos tutores que atiendan a docentes de nuevo ingreso, que previamente pasan por un proceso de acreditación de su examen de oposición como paso número uno, luego conforme a un orden de prelación según su puntaje obtenido en dicho examen son requeridos por su nivel educativo para recibir su orden de adscripción, seguido de la incorporación a su centro de trabajo asignado donde posteriormente se les notifica por parte del Servicio Profesional Docente el nombre de su tutor, para fortalecer sus competencias docentes, casi al término del

primer año de servicio, vuelven a recibir otra notificación para que lleven a acabo el proceso de su examen diagnóstico, continuando con las tutorías para el siguiente año escolar; para finalmente al término del mismo realicen su examen de desempeño docente al concluir el segundo año de servicio.

La funcionalidad de la tutoría para los maestros de nuevo ingreso en el Sistema de Educación Básica es relevante porque les proporciona un panorama completo de lo que representa su trabajo en una institución, de ahí el por qué tomar en cuenta la opinión de quienes reciben tutoría es un referente para valorar que el proceso resulta eficiente para los docentes



El proceso de tutoría del docente novel, atendiendo las temáticas establecidas en su plan de trabajo.

que recientemente se han incorporado al sistema educativo y que sentirse en acompañamiento de un tutor les brinda mayor seguridad en su desempeño. Máxime cuando son docentes que deben cubrir la necesidad de atender a alumnos en donde su institución ha sido recientemente creada y probablemente no cuentan ni con la infraestructura propia para considerar un espacio como un salón de clases, no tienen libros para todos los alumnos, carecen de mobiliario adecuado para equipar dicho espacio y los recursos tecnológicos son nulos o escasos, por lo que todo lo anterior representa una complicación para ejercer sus actividades en beneficio del logro de los aprendizajes esperados de los estudiantes; aunque no justamente un impedimento, ya que es donde se destaca el ímpetu del docente de nuevo ingreso.

Como ejemplo se menciona que un profesor recibió su orden de adscripción en el ciclo escolar 2017-2018 para trabajar en la Escuela Telesecundaria "Ignacio Manuel Altamirano" de la comunidad de Reyeshogpan de Hidalgo, perteneciente al municipio de Cuetzalan del Progreso, Puebla, ubicada al sur de la cabecera municipal aproximadamente a 15 kilómetros; sin embargo debido a la necesidad de cubrir un grupo de nueva creación en una población ciertamente aledaña llamada Tepetitán Chico y ubicada a unos 5 kilómetros de Reyeshogpan se le tuvo que mover de asignación, viéndose envuelto en un trabajo arduo puesto que tenía que atender a

alumnos recién egresados de una educación impartida por el Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE), que ya habían iniciado su trabajo con este sistema, sin embargo la intención fue conferir dichos alumnos a la modalidad de telesecundarias, acto seguido el profesor trabajó con los tres grados escolares en las mismas Instalaciones que el Centro Comunitario le ofreció, logrando responder a las demandas que la misma población exigía, así como de los alumnos ante las carencias de los materiales y recursos didácticos.



Uso de los recursos tecnológicos propios del Docente novel para favorecer el logro de los aprendizajes esperados.

Se hace relevante rescatar las percepciones y la importancia que tiene la tutoría en el desarrollo de las competencias docentes y sobre todo considerando que es un proceso muy atinado para fortalecer y desarrollar nuevas competencias; por lo que se entrevistó al profesor en referencia para conocer su criterio sobre la funcionalidad de las tutorías, sus experiencias a partir del gran desafío que enfrentó en su primer año de servicio en la modalidad de telesecundarias cuyas respuestas fueron las siguientes:

- ***¿Cómo considera el proceso de la tutoría en su primer año de servicio?***

Lo considero esencial y fundamental; me ha ayudado a crecer como docente desarrollando nuevas competencias, habilidades y tener más herramientas e insumos para la mejora en mi desempeño.

- ***¿Cuáles son los temas que han sido más relevantes como parte de la tutoría?***

Entre los temas más importantes como parte de la tutoría son: la planeación didáctica, el MEFT (Modelo Educativo Fortalecido de Telesecundarias), los principios filosóficos y estrategias cognitivas, entre otros.

- ***¿Entre los actores de la comunidad educativa, a quién considera que recae el mayor beneficio después de recibir la tutoría?***

En los alumnos, ya que es un proceso ganar ganar, porque al recibir las tutorías fortaleció mi práctica de desempeño docente y por ende mis alumnos recibieron una educación de calidad.

- ***¿Qué importancia tienen para usted los mecanismos que se llevan a cabo dentro del Servicio Profesional Docente para los docentes de nuevo ingreso?***

Son correctos, ya que una vez que presentas tu examen de oposición se te respeta un orden de prelación para poder recibir la orden de centro de adscripción, una vez ubicado en tu centro de trabajo se te asigna un tutor y entonces como docentes de nuevo ingreso recibimos acompañamiento de profesores capacitados que nos ayudan a maximizar los aprendizajes que tenemos y desarrollar nuevos, ya que al ser de nuevo ingreso estás sujeto a recibir la tutoría durante dos ciclos escolares, así mismo para poder acreditar tu evaluación diagnóstica que es en el primer año de servicio y posteriormente se lleva a cabo la evaluación de desempeño docente al término del segundo año.

- ***¿Cómo se siente estando con un docente con experiencia, cumpliendo la función de tutor?***

Me siento muy bien, ya que me brinda seguridad; durante las sesiones de tutoría se pudo notar su capacidad para el desempeño de su función tutora expresando recomendaciones y sugerencias para mi crecimiento profesional y mi desempeño académico.

- ***¿Hubiese sido diferente no haber contado con un tutor en su proceso de inserción a la labor docente?***

Si, ya que hubiese tenido un enfoque confuso en ciertos rubros de mi desempeño docente.

- ***¿Cuáles son las limitantes que hubiera tenido al no tener un tutor en este primer periodo escolar donde se desempeña como docente?***

No potencializar o maximizar mi práctica docente y hasta cierto punto no hubiese abarcado ciertos aspectos relevantes de la planeación, la evaluación, documentos normativos que rigen al sistema educativo y el buen uso de los recursos didácticos entre otros.



Docente novel en su primer año de servicio con alumnos de Telesecundaria de Tepetitan Chico, Cuetzalan Puebla.

Ante los lineamientos derivados del proceso de tutoría se establecen compromisos para su cumplimiento tanto por parte del tutor como del tutorado así mismo se impulsa el desarrollo de las cualidades del tutorado dando como resultado innovadas técnicas didácticas sustanciales para destacar y poder poner a la práctica con los diversos grados académicos. El profesor entrevistado fue motivado por su tutora para compartir técnicas y dinámicas grupales para atender a las diversas asignaturas, así como para mantener la atención de los alumnos y/o motivación. A continuación se menciona un ejemplo del diseño de una técnica de reforzamiento para lengua extranjera inglés. La técnica es llamada “4 palabras” consiste en ubicar a los alumnos en un círculo, cada estudiante debe pensar en 2 palabras cualesquiera, después se inicia la participación con un alumno asignado y debe compartir una palabra al compañero de la derecha y otra al de la izquierda, a su vez estos alumnos le darán también una palabra; esto se continúa conforme están formados hasta llegar al otro extremo del punto de partida, así se genera que cada alumno al final de que todos participen se quedan con un total de 4 palabras, 2 que inicialmente pensaron más las que recibieron de sus dos compañeros de ambos lados. Estas son escritas en sus cuadernos, a lo que inmediatamente deben traducir al inglés en los primeros minutos sin la utilización del diccionario, sin embargo entre ellos si pueden apoyarse, después se les permite hacer uso del diccionario, para que posteriormente puedan formular oraciones insertando las 4 palabras. Finalmente todos dan lectura a su oración que está escrita en el idioma inglés, respaldándolos con la pronunciación para generar ambientes de confianza.

El docente novel debe recibir un total de tres horas a la semana de tutoría considerando los temas de interés o necesidad que él mismo sugiera, independientemente a los aspectos normativos que establecen los lineamientos; recibe su acompañamiento en horarios extraescolares conforme se coordine con su tutor, estableciendo igualmente el lugar de las tutorías para que sea factible a la ubicación geográfica de ambos actores, ya que en algunos casos no siempre el tutor está cerca del tutorado, por lo tanto se llega a mutuo acuerdo para propiciar las condiciones indispensables para la puesta en práctica de dicho proceso tutorial a través de un plan de trabajo que se elabora entre ambas partes, por ello destacar



el papel del tutor para encaminar los trabajos a desempeñar por parte del tutorado, se considera una estrategia de acompañamiento que ofrece el Servicio Profesional Docente en beneficio del docente novel para que tenga un espacio donde disipar sus dudas o recibir orientaciones precisas con respecto a los temas de mayor avidez para la ejecución de sus funciones como docente en el Sistema de Educación Básica.

# Proyecto sustentable: cisterna captadora de agua pluvial, una alternativa en el huerto escolar.

Mtra. Magda Lorena Quezada García.

Docente de la Escuela Telesecundaria Lic. José Zubieta del Estado de México .

La situación ambiental que se vive en la actualidad es un problema que afecta a toda la humanidad desde su aparición en el planeta. El ser humano, en su deseo de satisfacer necesidades de supervivencia y comodidad, ha ocasionado serios problemas al ambiente, originando un efecto indeseado con serias consecuencias como la modificación de ecosistemas naturales, la contaminación atmosférica y cambios climáticos importantes.

Dado que los problemas ambientales locales repercuten poco a poco en todo el mundo, no pueden verse, ni trabajarse de manera aislada el cuidado y deterioro del ambiente ya que dependen en gran medida unos

de otros; la crisis ambiental, debe ser tratada de forma global, porque es la humanidad la que con sus actividades y necesidades está incidiendo tanto en la preservación, protección y mejoramiento como en su deterioro y degradación.

Por consiguiente, es imprescindible reconocer que la crisis ambiental que se está viviendo nos compromete en la búsqueda de soluciones innovadoras en favor del planeta; si se logra concientizar desde la infancia sobre el cuidado, uso y aprovechamiento de los recursos naturales, es probable un cambio conductual con actitudes positivas, innovadoras y asertivas hacia el medio, es decir, una relación armónica entre el ambiente y la sociedad. En este contexto, cabe

hacer mención que toda crisis permite buscar soluciones más allá de lo conceptual, surge el desafío de fortalecer y hacer suyos valores, motivaciones, compromisos y actitudes hacia una educación ambiental dirigida a la cultura de la sustentabilidad como una opción factible para reducir la problemática.

Sin embargo, el impacto ambiental producido por el crecimiento económico es motivo de atención desde los años setenta y momento en que el ser humano comienza a valorar el medio en el que vive, a tener una nueva perspectiva de la relación sociedad y medio ambiente; en ese sentido, la Organización de las Naciones Unidas a través de la UNESCO y PNUMA han impulsado la educación ambiental, conviene subrayar que la puesta en marcha y la definición de dicho concepto, ha sido producto de la voluntad de educadores y organizaciones no gubernamentales.

Por lo cual, es indispensable incluir en las políticas educativas ambientales y

de Estado, programas que impulsen un desarrollo sustentable, compatible con la conservación del ambiente a través de la participación de la sociedad, ya que toda demanda social favorece cambios tanto en lo político, económico como en lo social, contribuyendo en la solución de problemas ambientales; sin embargo, a pesar de que la educación ambiental contribuye a generar un cambio de actitud en las personas e impulsar formas de vida conscientes del uso adecuado de recursos de la naturaleza.

Por esta razón, en nuestro planteamiento metodológico y consientes de dicha problemática ambiental, partimos de un diagnóstico de necesidades vivenciales en la institución a través de la observación y reflexión de la realidad que se vive en la localidad por medio del diálogo y la comunicación asertiva entre ellos, se enfatiza concretamente en la carencia de agua potable y la pobreza extrema con altos índices de delincuencia. Por lo anterior, se motivó a los alumnos a

la investigación de acciones encaminadas a desarrollar proyectos sustentables que contribuyeran a la mejora de su calidad de vida, siendo amigables con el medio ambiente, promuevan sus capacidades



reflexivas y de observación para su puesta en práctica.

Por ese motivo, se decidió formar parte del proyecto sustentable encabezado por una Fundación en la localidad de San Bartolomé Actopan, comunidad rural, situada en el municipio de Temascalapa, perteneciente al Estado de México; la escuela Telesecundaria Lic. José Zubieta, decidió formar parte del PNRCA (Programa Nacional de reforestación y Cosecha), se participó con el apoyo de padres de familia en la construcción y captación de agua pluvial mediante una

cisterna que contribuiría a la creación y desarrollo de huertos escolares como una alternativa productiva que permita obtener un ingreso económico y el autoconsumo de los mismos.

La escuela Telesecundaria Lic. José Zubieta, reunió las condiciones necesarias para incluirse en el programa; cabe señalar, que la institución cuenta con una extensión territorial pertinente para llevarlo a cabo y se encuentra ubicada a las afueras de la comunidad. Cuenta con una matrícula de 250 alumnos, 12 docentes y 250 alumnos distribuidos en 10 grupos con 25 alumnos cada uno.

Se realizó la logística necesaria manteniendo comunicación entre las autoridades escolares, docentes y la asociación civil PRONATURA con el propósito de conocer acerca del programa, la asociación brindó las recomendaciones pertinentes para la organización y puesta en marcha dentro de la institución, llegando al acuerdo de que todas las actividades de construcción, riego, cuidado y

mantenimiento de las camas de cultivo se realizarían por grupo.

En primer lugar, cada docente se encargó de solicitar a sus alumnos apoyarse con sus padres para llevar a la escuela un costal de abono



orgánico (estiércol), que serviría para preparar las camas donde se realizaría la siembra de los vegetales.

Mientras tanto los padres de familia y pobladores iniciaron la construcción de la cisterna captadora de agua pluvial, cuya función principal sería dar abasto a los huertos escolares por medio de un sistema de riego por goteo, la estructura estaría conectada al arco techo de la institución con ayuda de un tubo pvc.

El segundo paso, fue una asesoría dirigida a los alumnos, padres de familia y maestros para explicar cómo



se desarrollaría la preparación de las camas<sup>1</sup>, dirigida por la asociación civil PRONATURA.

Como tercer paso, se siguieron las indicaciones recibidas: el huerto se orientó de Norte a Sur con la intención de que las camas pudieran recibir la mayor cantidad de luz, se emplearon hilos para su fácil manejo, enseguida, se procedió por medio de palas, azadones y picos, a aflojar y revolver la tierra que permitiría a las raíces absorber el agua y los nutrientes con facilidad; se consideraron los pasillos para no pisarlas y compactar el suelo.

En el cuarto paso, se procedió a la siembra de semillas, plántulas de lechuga de diferentes especies, rábanos, betabel, cebolla, cilantro y coliflor, entre otras proporcionadas por la asociación PRONATURA y

<sup>1</sup> Es el área destinada a trasplantar o plantar. (SEMARNAT, 2013)

algunos alumnos.

Todas las mañanas un alumno



responsable de cada cama, se encargaba de abrir y cerrar las llaves del sistema de goteo, para regar la hortaliza.

Siendo incluidos en un programa sustentable, surge la necesidad de comprender lo que se entiende por este concepto de gran trascendencia a nivel mundial, “La sustentabilidad es en realidad un *proceso* que tiene por objetivo encontrar el equilibrio entre el medio ambiente y el uso de los recursos naturales.” (Centro de Cambio Global y la Sustentabilidad, 2014). Es decir, mejorar la calidad de vida de las personas, sin que pongamos en peligro los recursos para las generaciones del futuro;

pensando siempre en lo importante que será disfrutar de los hermosos paisajes que se encuentran en México y el mundo, conocer e interactuar con especies endémicas, animales y plantas, seguir contando con ese vital líquido, la tan preciada agua que es necesaria para satisfacer las necesidades básicas, y por qué no pensar en seguir respirando aire puro, un aire que no dañe la salud y que permita salir sin temor al mundo exterior.

Toda actividad sustentable, al ser amigable con el ambiente, cumple



Los alumnos expresan buenas emociones al cosechar.

con el objetivo de garantizar la supervivencia de las generaciones, creando un equilibrio entre la sociedad, la economía y el ambiente.

Actualmente la cosecha de la mayoría de las plántulas y semillas sembradas, se siguen recolectando, la cosecha se reparte entre todos los alumnos de manera equitativa según la cama que les corresponda por grupo.

Los alumnos suelen expresar diversas emociones al tener en sus manos lo que cosecharon.

Para concluir con este proyecto, se destaca que este tipo de actividades fomentan el valor hacia el cuidado del medio ambiente, además de la convivencia sana, armónica y pacífica entre ellos y los docentes, formando lazos de amistad entre distintos grados escolares, así como el amor hacia la naturaleza, aprendiendo a hacer y a ser, valorando los beneficios de la tierra y trasladando lo aprendido a sus hogares.



Prof. Genoveva Atilano Cervantes (cosecha de rábanos orgánicos)

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Alba, A. y E. González G.** 1997. Evaluación de Programas de Educación Ambiental. Experiencias en América Latina y el Caribe, CESU/UNAM-Cecadesu/Semarnap-Unesco, México.

**Calvo, S. y J. Corraliza.** 1996 Educación Ambiental. Conceptos y Propuestas. Editorial CCS, España.

**Cerezo, A.** 1996 Educación Ambiental: Antecedentes históricos internacionales. Instituto de Ecología/Universidad Metropolitana, México.

**Centro de Cambio Global y la Sustentabilidad.** (2014). Centro de Cambio Global y la Sustentabilidad, A.C. Obtenido de <http://ccgss.org/sustentabilidad/>

**García Téllez de Landa, Dolores** 1997. Un modelo familiar para el siglo XXI. La filosofía ecológica aplicada a la relación humana. Ediciones Castillo, México.

**González, E.** 1994. Elementos estratégicos para el desarrollo de la educación ambiental en México. INE- Sedesol, México.

**INE/SEDESOL.** 1993. Oferta educativa de estudios ambientales en instituciones de educación superior en México (Directorio), México.

**Leff, E.** (comp). 1994 Ciencias Sociales y formación ambiental. España, Gedisa-CIIH-UNAM.

**OEA** 1992. Educación ambiental. El papel estratégico de la educación en el proceso de desarrollo sustentable OEA-SEP/SEIT/DGETA, México.

**SEMARNAT.** (2013). El Huerto Familiar Biointensivo. Ciudad de México, México.

# Las Tecnologías de la Información y la Comunicación como elemento inminente en el aula y la sociedad.

Dr. Francisco Humberto Camarillo Rangel.  
Docente de Educación Secundaria y nivel Superior en Tamaulipas.

Las innovaciones en todos los ámbitos del conocimiento han generado una enorme brecha entre lo que se está enseñando y las aplicaciones e implicaciones que esto tiene en una sociedad cada vez más globalizada. A comienzos de los años 50's la apertura de mercados generó que la mayoría de los países entraran en una etapa de "cooperación" y "cooperativismo" y por ende la modernización de los medios de comunicación no fue la excepción. La comunicación satelital abarcó gran relevancia con la carrera espacial y de telecomunicaciones.

Con la masificación del internet en la década de los 90's, la sociedad entró en una época tecnológica de avances en todos los aspectos. Las telecomunicaciones se revolucionaron exponencialmente y la interconexión fue abriendo camino entre la sociedad. El comercio y las grandes transacciones de multinacionales migraron cada vez más y fueron recurrentes en el ámbito virtual. Los dispositivos inteligentes y con inteligencia avanzada sistematizada comenzaron a producirse y entraron en contacto con la sociedad.





En la época actual, las Tecnologías de la Información y la Comunicación son un factor indiscutible ya que se encuentran inmersos en la cultura y el desarrollo de un gran número de actividades que desencadenan todo un proceso social organizativo para las innovaciones en los distintos ámbitos.

El desarrollo de herramientas tecnológicas va a la par con la implementación o innovación en cuanto a los productos tecnológicos que se introducen al mercado y a las reglas de operación que el comercio virtual y las TICs están llevando a cabo. La mayor parte del uso compartido es para entretenimiento y redes sociales. El cuidado que se debe tener con la publicidad en internet no debe considerarse a la ligera, ya que en muchas ocasiones lo que se oferta no es totalmente cierto o legal o carece de algunas situaciones que el usuario final o comprador desconoce.

En nuestras escuelas el uso del Internet (aparte de lo convencional que es la investigación y tareas diversas) es una herramienta y recursos muy importante ya que con este se puede acceder a un sin número de sitios virtuales dentro de los cuales el alumno puede interactuar sin necesidad de desplazarse fuera de la institución y aún más de su localidad o país. Con el uso del internet muchos de los recursos se han convertido en implementos digitales y son llevados a muchas partes del mundo y con acceso a una gran cantidad de personas en el orbe.

Uno de los aspectos principales y que nos ocupa en este documento es la influencia y utilización de las TICs en el ámbito educativo, la educación virtual y a distancia. Dentro de la modernización educativa, los medios tecnológicos han sido un factor preponderante en el rol que desempeña la escuela para transmitir los conocimientos en el aula de clases y la forma cómo ésta busca (en conjunto con los profesores y facilitadores) que los alumnos adquieran una mejor comprensión de los ejes temáticos que se están estudiando y al mismo tiempo

también cumplir de una manera más precisa con los aprendizajes esperados que los alumnos deberán lograr al culminar el grado que están llevando.

De igual modo también se incorporan los nuevos recursos tecnológicos que están a disposición para la enseñanza y todo lo relacionado con ella. Con la sistematización de los elementos técnicos y tecnológicos se pretende que los niños y jóvenes refuercen lo que están aprendiendo y con la aplicación de éstos se tengan mejores implicaciones para poder relacionar lo que se está enseñando en el salón de clases y las diversas situaciones con la cotidianidad. Al finalizar el siglo XX y comienzos del siglo XXI se incorporaron a la educación muchos nuevos recursos tecnológicos para innovar o reforzar aquellas estrategias de enseñanza. El apartado de vinculación y la necesidad de que los



centros educativos estén equipados con tecnologías virtuales y de acceso a internet han sido una constante en los programas sectoriales de educación.

Las actividades destinadas a la enseñanza cada vez más se han estado diversificado de tal manera que éstas sean más inclusivas y a la vez más niños y jóvenes sean capaces de lograr un mejor nivel de dominio y comprensión de los contenidos disciplinares con base a su aplicación. Con la aparición de los medios tecnológicos y las TICs, los docentes tienen un abanico de posibilidades para diversificar su enseñanza y al mismo tiempo utilizar recursos que capten mejor la atención de los estudiantes.

La aplicación de los ambientes virtuales pone en un óptimo nivel la enseñanza, esto con el fin de que los estudiantes puedan ver de manera más específica cierto número de temas relacionados con algunas estrategias o recursos

tecnológicos y de vinculación. Cada día, los gobiernos y la sociedad le apuestan a la aplicación de la tecnología con el fin de diversificar el conocimiento y de esta forma poder complementar la tarea educativa que tienen en puerta los docentes.

La medida aplicada es generar que los estudiantes tengan acceso a ciertos recursos tecnológicos, que puedan trabajar de forma variada ciertos contenidos y su capacidad de análisis y respuesta se pueda ver complementada con el apoyo de estos. A partir del año 2000, como parte del Programa de Modernización Educativa, el gobierno empezó a equipar las instituciones públicas con laboratorios virtuales y ordenadores de primera generación con el fin de que las escuelas (en un mayor grado) incursionaran en la era digital y se diera a los educandos una formación más sólida en estos recursos. Se inició una capacitación para los docentes en el ámbito tecnológico y se dotó a cientos de escuelas con programas como ENCICLOMEDIA, además de recursos para las distintas asignaturas con el fin de que se repasaran y reforzaran los contenidos estudiados. Una de las acciones fue que las escuelas públicas se encontraran a la par de las instituciones privadas y también por recomendaciones de organismos Internacionales como la UNESCO.

Con las incursiones digitales y la brecha digital que se generó en los países en desarrollo, los sistemas educativos buscaron que la enseñanza fuera más allá de la construcción del conocimiento y que este pudiera ser compartido de una forma digital más eficaz y contrastado con otros lugares del mundo.

Los centros educativos (sobre todo de educación media y superior) han estado invirtiendo para implementar plataformas virtuales de trabajo para de esta forma contar con un importante recurso en lo que a trabajo a distancia se refiere.

Del mismo modo también el ámbito de actualización y preparación profesional cuenta cada vez más con la opción de estudiar en línea para de esta forma evitar dejar pendiente alguna actividad y que el



interesado pueda combinar su desempeño laboral con la actualización o cursar un posgrado de su preferencia. Las plataformas digitales son una herramienta muy necesaria para la educación a distancia y también para trabajar contenidos en las aulas de clases ya que tienen un sin número de herramientas para potenciar y establecer parámetros en las diversas actividades que se tengan planeadas o estructuradas.

### CONCLUSIONES

El papel de nosotros como docentes no se limita solo a enseñar conocimientos, sino que seamos facilitadores para que los alumnos logren aprender a aprender de una manera autónoma, para que puedan construir sus propios conocimientos y tengan un rol activo en la enseñanza, donde los docentes serán los guías del proceso de enseñanza aprendizaje y el alumnado el protagonista de todo el proceso educativo. Siempre estamos al pendiente del desenvolvimiento de nuestros alumnos, así como también de posibles interferencias o barreras que limiten su desarrollo educativo.

#### Ejemplo estadístico del uso de la red Mundial

| Regiones                      | Población (2017 est.) | Usuarios dic. 31, 2000 | Usuarios mar. 31, 2017 | Crecimiento % (2000-2017) | Penetración (% Población) | Facebook junio 30, 2016 |
|-------------------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------------|
| <b>Norte América</b>          | 363,224,006           | 108,096,800            | <b>320,068,243</b>     | 196.1 %                   | 88.1 %                    | 223,081,200             |
| <b>Latinoamérica / Caribe</b> | 647,604,645           | 18,068,919             | <b>385,919,382</b>     | 2,035.8 %                 | 59.6 %                    | 296,636,180             |

Los alumnos tienen acceso a bastantes recursos educativos para su formación. Tienen acceso a información en tiempo real, es decir todo el conocimiento y la información de cualquier tipo puede ser enviada, recibida, almacenada y recuperada sin ninguna limitación geográfica. Disposición de las herramientas en cualquier tiempo y espacio. Métodos más dinámicos, interactivos y acorde a la realidad de los estudiantes. Mayor interacción entre el docente y el alumno a través de la tecnología. Creación de grupos de trabajo colaborativos y de discusión. Ambientes activos, responsables, constructivos, de reflexión y crítica que permite un aprendizaje más eficaz. La información fluye en ambas direcciones, por lo tanto las propuestas de aprendizaje son flexibles, propiciando mayor motivación e interés por parte del estudiante. Se desarrollan habilidades de búsqueda y selección de la información, donde se critica o aplica para la resolución de problemas para el individuo.

En la actualidad las tecnologías de la información son de uso cotidiano, ya que desde los aspectos más esenciales de nuestra cotidianidad utilizamos un sin número de éstas. El uso y la interacción con los medios de comunicación han dado la pauta para que de esta forma la interacción social delimite el espectro virtual y a su vez logre que la comunicación sea más efectiva.

Las tecnologías simplifican en gran medida aspectos de la cotidianidad y ayudan de una manera u otra a estar en constante actualización e información con los que sucede en el mundo.

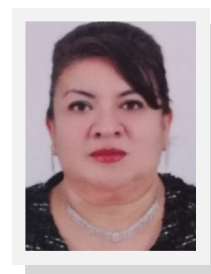
Las tecnologías de la información y la comunicación fueron creadas para:

- ◆ Tratamiento de la información.
- ◆ Almacenamiento de la información.
- ◆ Interacción Social
- ◆ Conferencia remota.
- ◆ Programas de actualización en línea.
- ◆ Comunicación y realidad virtual.
- ◆ Y una gran gama de nuevas innovaciones que día a día se van dando a los medios tecnológicos.

#### BIBLIOGRAFÍA

- Díaz-Barriga, A. (1998) Didáctica y Currículum. Argentina. Paidós.
- GÓMEZ, F (2005) Plataformas Virtuales y Diseño De Cursos, Chile, Universidad Pontificia Católica de Valparaíso: Ed. Paidós.
- ISLAS, Octavio (2006). "La era McLuhan", parteaguas teórico en las ciencias de la comunicación. Tecnológico de Monterrey, México. En Revista Mexicana de Comunicación.
- Sprinthall. Norman (2001) Psicología de la Educación. Una aproximación desde el desarrollo. México: McGraw-Hill.
- Vilchis, Juan de Dios (2016). Servicio de apoyo a la docencia. El aula digital y su aplicación en la enseñanza. Universidad de Granada [Fecha de consulta 23 de junio de 2019]. <https://csirc.ugr.es/informatica/ApoyoDocencia/>

# La situación educativa en México.



*Mtra. María del Carmen Zamora López*

**E**l profesor quien es el actor principal de la educación se preocupa día con día por dar lo mejor de sí mismo como profesional y ciudadano; ante ello, busca la mejor preparación con la misión de formar a sus alumnos con las mejores competencias, desarrollando sus habilidades y destrezas e integrando a éstas los valores universales.

A raíz de una reforma con carácter punitiva (penado o sancionado), perdió su estabilidad emocional y laboral, reflejando su angustia y temor en las aulas, con incertidumbres sobre su certeza laboral. Ante esta situación ejerció su derecho de expresión y manifestación con marchas, plantones en las calles y enfrente de las instituciones, y expresándose en los foros académicos y parlamentarios.

En el Sistema Educativo Mexicano existen docentes con experiencia y preparación quienes han construido una pedagogía contextual que surgen de las prácticas áulicas como experiencia válida que permiten el desarrollo de métodos diversos, didácticas, estrategias y paradigmas educativos.

Esta pedagogía mexicana, es la que se debe considerar para diseñar el currículum oficial de un plan de estudios porque es la fotografía que retrata cada acto o hecho pedagógico del docente.

De acuerdo con Casanova (2019) la educación actual es compleja y exigente, y precisamente por ello, requiere de profesionales muy bien formados para desempeñar los diferentes papeles que deben cubrirse en el amplio espectro educativo que abarca el sistema en su conjunto.

¿La sociedad premia o castiga al profesor? Es una pregunta en la que recae una respuesta tan fácil o difícil de contestar porque se requiere indicadores confiables para evaluar el desempeño docente sea excelente o insuficiente. Ni a la educación ni al profesor se les reconoce como debe de ser, si hablamos de una prueba estandarizada como es PISA con sus informes, que presentan como modelo a Finlandia o Corea quienes tienen los mejores profesores y sus habitantes les reconocen y valoran, contrario a nuestro México donde solo los señalan como malos maestros, por lo anterior urge la necesidad de replantear mecanismos innovadores para reducir el fracaso escolar; ante los señalamientos de la culpabilidad del profesor es importante replantearse la siguiente pregunta: ¿Qué se debe hacer en México?...

El profesor necesita un sistema de educación continua, que integre holísticamente todas las competencias básicas, disciplinares y profesionales; así como sus valores, prioridades y la forma de enseñar y trabajar en la escuela. Como afirma Imbernón (2017, pág. 23) *“La institución educativa necesita y debe servirse, cada vez más, de instancias de socialización externa para educar niños y a los jóvenes”*.

El profesor como protagonista de esta reforma educativa es ¿educador, mediador o facilitador del conocimiento en las aulas? Sin duda, el docente es conocedor de su contexto, él sabe lo que necesita para ser un profesor de excelencia, posee la voluntad de apropiarse de nuevos paradigmas, enfoques y propuestas educativas, para cambiar el nivel de aprendizaje y de calidad de los alumnos.

Cuando convive en un clima favorable laboral y escolar crece en todas sus áreas por la pasión de su profesión y el bienestar de los alumnos, todo se desenvuelve armónicamente, por el contrario, si observa y siente que es afectado reacciona automáticamente como en estos momentos cruciales que el profesorado está viviendo, sintiendo por la transformación educativa que emerge el país en las políticas educativas, empieza a observar y cuestionar lo que es factible para la educación y para todos los actores educativos.

Recordando la línea del tiempo donde el profesor vivió momentos intensos por la pérdida de su trabajo y certeza laboral, como buen líder y gestor, buscó garantizar su estabilidad laboral... ¡Se organizó con marchas, plantones, protestas! exigiendo una evaluación justa y diferenciada según el contexto, condiciones sociales y económicas.



El profesor con perfil normalista o universitario observó esta crisis y replanteó posturas e ideologías, buscando la mejor solución a esta problemática actual. Se escuchan las voces de todas las instituciones, de la sociedad y de los profesores para evitar a futuro repetir los mismos errores de manera casi mecánica. “No se puede echar a andar una reforma tan agresiva, con fuertes impactos como la que hemos vivido, sin hacer evidente, para amplios sectores de la opinión pública, la existencia de un problema educativo, grave, que es preciso atender sin dilación. En efecto, la situación de la educación en el país, en distintas dimensiones, es lamentable” Gil Antón (2018, pág.305)

Los profesores de aula, directores y supervisores a medida que avanzan en su trayectoria profesional, desarrollan todas sus competencias profesionales, académicas, personales y emocionales, aunque es necesaria una evaluación, porque la educación actual es compleja y exigente, y la sociedad demanda verdaderos actores educativos con competencias para la formación.

Los nuevos tiempos reclaman en esta profesión, eliminar el voluntarismo, la desprofesionalización, el intuicionismo y el aprendizaje por ensayo y error. En lo que corresponde a la gestión, los directores y supervisores deberán contar con la habilidad de llevar un diálogo informado que permita la comunicación y el intercambio crítico y propositivo entre pares; las relaciones horizontales permiten la interacción entre los miembros del grupo de supervisores y asesores técnicos pedagógicos sea entre pares.

Es necesario superar la cultura de la jerarquía y de la verticalidad; un trabajo colegiado y colaborativo con la actitud de motivación y apertura que integre el potencial del trabajo en equipo en el trabajo colectivo; liderazgo compartido; esta función directiva de los supervisores requiere una coordinación académica profesional y flexible, para ello es reconocer el potencial intelectual y práctico de cada integrante del equipo de trabajo.

Es triste y frustrante que el bachiller de media superior no acredite un examen de admisión en las mejores Universidades del país como nuestra Máxima Casa de Estudios la UNAM (Universidad Autónoma de México), el IPN (Instituto Politécnico Nacional) o las Universidades Autónomas.

Para que la calidad de la educación mejore desde la educación inicial hasta nivel universitario, requiere de un trabajo intenso y bien orientado en la parte del proceso de enseñanza y el aprendizaje a los maestros. “La enseñanza de calidad que todos deseamos únicamente es posible si se comparten ciertos criterios entre los miembros de la comunidad educativa y entre el profesorado que conforma el claustro” Antúnez (2006, pág. 14)

La responsabilidad no está solo, ni siquiera, en el profesorado y en su actuación pedagógica, sino en las leyes, reglamentos e instituciones que permitan transformar esas prácticas o gestiones en los centros educativos.

Para ello, las autoridades educativas y parlamentarias deben realizar un estudio analítico y proponer de acuerdo a sus partidas presupuestarias qué tanto por ciento se debe destinar a la educación en infraestructura, recursos humanos, recursos tecnológicos, didácticos, en proyectos de actualización y profesionalización.

Los cambios de las políticas educativas que se viven en México repercuten en la formación del profesor, por lo tanto en las escuelas es necesario formar espacios donde los profesores aprendan, asimismo que representen el gran giro que estamos necesitando, compartiendo entre ellos experiencias exitosas, practicas innovadoras con base a su espacio geográfico, cultural, usos, costumbres, creencias, nivel económico, estatus social y la participación de los padres de familia.

El derecho de aprender (derecho a la educación), que se encuentra establecido en el artículo constitucional Tercero de la Constitución Política Mexicana, es un principio orientador en la formación de los docentes.

La profesión docente es una “profesión del conocimiento”. El conocimiento, el saber, ha sido el componente legitimador de la profesión docente, este conocimiento se encuentra en el currículum oficial, flexible y oculto, lo coloca en la posición de excelente, bueno, regular e insuficiente ante los alumnos o una evaluación.

Ser docente en el siglo XXI debe suponer para los miembros de la profesión asumir que el conocimiento y los estudiantes, cambian a una velocidad por la era digital y tecnológica. Y para dar respuesta adecuada y satisfacer el derecho de aprender de los estudiantes, se impone la necesidad de un esfuerzo redoblado para seguir aprendiendo.

### Conclusión

Al profesor se le debe reconocer, apreciar, entender y comprender; antes de ser juzgado por sus virtudes o deficiencias en el servicio docente. Todos los actores educativos, políticos, parlamentarios, intelectuales deben coadyuvar a “la profesión del conocimiento” que es la del profesor desde educación inicial hasta nivel universitario; con el firme propósito de elevar el nivel de educación en México para competir a nivel internacional con otros países; y todos tengan acceso a la educación, laica, gratuita y obligatoria en caso de educación básica y media superior. En México, se tiene profesionales de alto nivel y de certificación; sólo es cuestión de reconocimiento y valoración por todo el sistema educativo mexicano.

Para ello se debe considerar:

- ◆ La necesidad de introducir profundas transformaciones en el sistema educativo actual.
- ◆ Dignificar a los planteles educativos a través del desarrollo de una infraestructura de apoyo comunitario.
- ◆ Ofrecer oportunidades que responda a eficacia económica, justicia social, inclusión social, participación democrática y desarrollo profesional.
- ◆ La exigencia de revisar los currículos tradicionales y las formas de enseñar en respuesta los desafíos educativos producidos por los cambios económicos y sociales.
- ◆ Necesidad de redefinir los espacios donde el aprendizaje se promueve, así como la creación de ambientes de aprendizaje flexibles que sean positivos, estimulante y motivadores.
- ◆ Promoción de una idea de la escuela como comunidad de aprendizaje y como centro de aprendizaje a lo largo de toda la vida.

- ◆ Reconocer la importancia de la pluriculturalidad del país y los aportes de los pueblos indígenas y comunidades indígenas en el proceso educativo.

Entonces el maestro mexicano... será un excelente maestro dentro de su contexto educativo, social y cultural, eliminando toda barrera que impida una educación de calidad, inclusiva, humanista y social.

### Bibliografía

- Airasian, P.W y Gullickson, A.R. (1999). Herramientas de autoevaluación del profesorado. Bilbao: Mensajero.
- Barber, L.W. (1997). Autoevaluación. En J. Millman, y L. Darling-Hammond, Manual para la evaluación del profesorado (300-315). Madrid: La Muralla.
- Barberá, E. y Martín, E. de (2009). Portfolio electrónico: aprender a evaluar el aprendizaje. Barcelona: UOC.
- Bozu, Z. e Imbernón, F. (2012). El portafolio docente como estrategia formativa innovadora del profesorado novel universitario. Un estudio de casos. Revista de Educación, 358, 238-257.
- Cabero, J. y Marín, V. (2015). E-Portfolios. Madrid: Ediciones CEF.
- Cano, E. (2005). El portafolio del profesorado universitario. Un instrumento para la evaluación y para el desarrollo profesional. Barcelona: Octaedro.
- Duart, J. y Martínez, M.J. (2001). Evaluación de la calidad docente en entornos virtuales de aprendizaje. Recuperado de <http://www.uoc.edu/web/esp/art/uoc/0109041/duartmartin.html> (06/02/2015).
- Galán, A., González-Galán, M.A. y Rodríguez, P. (2014). La evaluación del profesorado universitario en España.
- Garrido, O. y Fuentes, P. (2008). La evaluación docente. Un aporte a la reconstrucción de prácticas pedagógicas más efectivas. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1(2), 125-136.
- Garrido, O. y Fuentes, P. (2008). La evaluación docente. Un aporte a la reconstrucción de prácticas pedagógicas más efectivas. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1(2), 125-136.

- Imbernon, Francisco,(2017) Ser docente en una sociedad compleja. La tarea difícil de enseñar, Criticas y fundamentos, GRAO
- Jarauta, B. y Bozu, Z. (2013). Portafolio docente y formación pedagógica inicial del profesorado universitario. Un estudio cualitativo en la Universidad de Barcelona. Educación XX1, 16 (2), 343-362.
- Martínez, Rizo, Felipe (2016) La evaluación de docentes de educación básica. (Revisión de experiencia internacional) Instituto Nacional para la Evaluación
- Marcelo, Carlo ¿Cómo se aprender para enseñar?, Narcea ediciones, 2009.

# La Comunidad de Aprendizaje en el Aula como cimiento del ciclo escolar en los grupos de educación básica.

**Jorge Adrián Lozano Rangel**

Jefe del Departamento de Fortalecimiento del Aprendizaje de la Secretaría de Educación de Guanajuato.  
Catedrático en el Instituto Universitario del Centro de México.

**E**s de todos conocido que la educación en México tiene muchas carencias y debilidades, lo que provoca en general, que los estudiantes no adquieran las características (conocimientos, competencias y aprendizajes clave) deseadas para ellos en cada grado y nivel educativo; una de esas grandes debilidades es la falta de una visión común de país respecto al sistema educativo que debe de existir, lo que genera que cada administración pública federal impulse cambios al modelo educativo, que pocas veces terminan por asentarse para poder evaluar adecuadamente sus resultados.

La administración 2012-2018, apenas para el inicio del ciclo escolar 2018-2019, es decir, a escasos meses de transferir el poder a una nueva administración (que resultó ser de una ideología política distinta), implementó cambios al modelo educativo, entre ellos: nuevos planes y programas para algunos grados, modificación de los períodos y criterios de evaluación y acreditación; libertad de elegir el currículo de algunas horas a la semana, conocido como «Autonomía Curricular» y concretado como «clubes».

Como era de esperar, en la nueva administración federal 2018-2024 se han dado una serie de cambios, algunos paulatinos, otros tajantes y otros como resultado de decisiones tangenciales. Uno de los ejemplos más relevantes de esto último, es el que tiene que ver con la impresión de Libros de Texto Gratuito

(LTG), en el que un escándalo por la asignación del proveedor de papel, aunado a los cambios en las imágenes de los libros, han provocado que, a pocas semanas de iniciar el nuevo ciclo, no se haya concluido la impresión e iniciado la distribución de los más de 140 millones de libros que se entregan cada año a los estudiantes de educación básica (SEP, 2018).

Esta situación pone en riesgo no el inicio de las clases como tal, sino la calidad de las mismas, debido en gran manera a las prácticas pedagógicas arcaicas que aún imperan en la mayoría de los docentes, en las que el libro de texto es una herramienta indispensable para la realización de la jornada escolar. No obstante, esta situación no es nueva, pues, aunque en otros años la cantidad de libros por entregar a cada escuela no ha sido tan grande, siempre ha habido faltantes al primer día de clases, ya sea por las ineficientes estrategias de distribución de cada estado de la república, o por la restricción de asignar libros de parte de la Conaliteg (Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos) según la matrícula que se encuentre validada en el respectivo sistema de control escolar.

Particularmente en Guanajuato, por las dos situaciones ya enunciadas sobre mecanismos de distribución deficientes o normativa de entregar libros de acuerdo a la matrícula validada en el ciclo escolar anterior (que ignora la movilidad de los estudiantes en el transcurso del ciclo), no ha podido cumplirse de manera cabal con el compromiso de cada gobierno en turno, que pomposa y demagógicamente anuncian que «al primer día de clase todos los alumnos iniciarán con todos sus libros».

Esta falacia de la entrega completa de libros de texto gratuito deja a los docentes en una situación de desventaja que muchas veces no saben cómo afrontar, decidiendo en ocasiones posponer tal o cual lección hasta que todos tengan el mismo acervo, entrar en conflicto con los padres de familia por la elección de a qué educando dejar sin el material o utilizando la situación como

justificante de no haber alcanzado los resultados esperados. Las escuelas particulares no están exentas de esta situación, pues no siempre todos los inscritos llegan al inicio de clases con su paquete de libros, ya sea porque los papás no tuvieron el dinero suficiente para comprarlos o en la tienda respectiva no estaban completos los ejemplares.

Cualquiera que sea el caso, el hecho es que, al inicio de cada ciclo escolar, muchos momentos de la jornada no son aprovechados al máximo para el desarrollo de las competencias esperadas, principalmente lo que corresponde a los conocimientos y habilidades; por eso es que a continuación se expone la propuesta de implementación de Comunidades de Aprendizaje como una alternativa, no solo para ejercitar el elemento actitud requerido en el desarrollo de cada competencia, sino para establecer un piso emocional y cognitivo que facilite de manera duradera la adquisición de competencias a lo largo del ciclo escolar así como mejorar los niveles de convivencia.

### **Comunidad de Aprendizaje.**

Elboj et al (2003) registran los primeros antecedentes de las Comunidades de Aprendizaje Escolar (CAE) a mediados de los años ochenta, y con el transcurso del tiempo, la investigación y puesta en práctica de ese modelo desde la Universidad de Barcelona, concretamente desde la Comunidad de Investigación y Excelencia para Todos (CREA, por sus siglas en inglés), ha permitido la maduración del concepto de CAE en su concepción e implementación, así como el resultado de varios casos de éxitos en distintas escuelas de Europa.



En la concepción de la academia catalana, ***una comunidad de aprendizaje trasciende el aula y trasciende a la escuela***; literalmente involucra a la sociedad que rodea al centro escolar, de la que es origen y destino, participan todos los actores, personas e instituciones aportando las condiciones necesarias para el aprendizaje de todos o recibiendo las acciones que generosamente se ponen a disposición para mejorar su aprendizaje, con una finalidad que va más allá del crecimiento personal y que busca la mejora comunitaria. Valls (2000, p.26) lo define así:

*Un proyecto de transformación social y cultural de un centro educativo y de su entorno para conseguir una Sociedad de la Información para todas las personas, basadas en el aprendizaje dialógico, mediante una educación participativa de la comunidad, que se concreta en todos sus espacios.*

Es decir, la noción de Comunidad de Aprendizaje que ha permeado en gran medida por los investigadores de Barcelona, se refiere al utópico sueño en que la escuela transite del fracaso al éxito escolar, a la interacción comprometida y permanente de personas que coexisten dentro y fuera del plantel (Flecha y Puigvert, 20002); logrando una auténtica comunidad, término derivado de «comunió», y que refiere a común unión, es decir, la unión de personas en una misma causa de interés para todos.

Si esa utopía no fuera poco, la dificultad de crear comunidades de aprendizaje (en el sentido en que se ha expuesto) se agrava en una sociedad como la mexicana, en que la coordinación, el trabajo en equipo, la visión común, la generosidad y el servicio en cuestiones ordinarias brillan por su ausencia. Es de sobra conocido que ante grandes catástrofes como los terribles terremotos que ha sufrido el país, los mexicanos se unen, apoyan, aportan, se coordinan y son humildes ante la tarea que les toque realizar; pero en el día a día, el individualismo se impone, la búsqueda de logros vía el

caudillismo es lo que se ve, y la tónica general, según Rodríguez (2004) es que al mexicano le disgusta la colaboración.

Por lo tanto, y más allá de polemizar e intentar establecer Comunidades de Aprendizaje Escolar, se presenta a continuación la propuesta de Comunidad de Aprendizaje en el Aula (CAA) como una alternativa concreta de acción dentro del salón de clases, que ayude a subsanar en los primeros días del ciclo la falta de libros de texto, con la esperanza también de que sea la semilla para que en un futuro puedan surgir las CAE, y sobre todo, que cimiente de manera positiva las actitudes personales y de convivencia, que dispongan a cada estudiante a la fácil adquisición de aprendizajes.

La Comunidad de Aprendizaje en el Aula, surge de la metodología de desarrollo de competencias laborales. En el mundo profesional desde la década de los setenta del siglo pasado, las corporaciones e investigadores organizacionales coincidían en que los conocimientos adquiridos en la escuela no garantizaban un desempeño exitoso en la empresa, es decir, un destacado estudiante no necesariamente se convertía en un magnífico trabajador. McClelland (1973) origina el movimiento de las competencias con su obra “Midiendo la competencia en lugar de la inteligencia”, en la que expone que un título universitario o las altas calificaciones de una persona no podían predecir, además de los conocimientos, la adecuada aptitud (habilidad, pericia), y mucho menos la pertinente actitud, que va ligada a las emociones más profundas de la persona.

En consecuencia, el desarrollo de una competencia (suma de conocimientos, habilidades y conductas) no puede lograrse con la forma tradicional de enseñanza, cuyas principales estrategias son la clase magistral, la memorización, el resumen, y los ejercicios del libro; sino con lecturas previas, la práctica constante, el modelaje conductual, la *observación externa, la retroalimentación y el coacheo*.

Así, en contraposición, mientras el conocimiento tradicional se puede adquirir en una forma individual, íntima, personal, excluida y hasta retraída, las acciones para desarrollar los distintos rasgos de cualquier competencia requieren socialización, colaboración, espejeo, acompañamiento y crecimiento mutuo; es decir, mientras solo el conocimiento puede adquirirse de manera propia, una competencia requiere la participación de otros, y esto, como ya se hizo notar, no es una característica que distinga a los mexicanos, por lo que, para estar en posición de desarrollar competencias a lo largo de un ciclo escolar, primero se deben de sentar las bases en el grupo, para que cada individuo esté dispuesto a colaborar con el otro y a permitir que interactúen con él.

### **Implementación de una Comunidad de Aprendizaje en el Aula (CAA).**

A partir de ahora, el término Comunidad de Aprendizaje se referirá al grupo o grupos de personas dentro de un salón de clases que buscan formar su propia comunidad, y no la comunidad que coexiste al interior y exterior de las escuelas.

La propuesta de Comunidad de Aprendizaje en el Aula, es tomada de la experiencia que tuvo la Secretaría de Educación de Guanajuato (SEG) entre los años 2003 y 2012, en que implementó para su estructura administrativa el «Modelo de Gestión de Recursos Humanos Basado en Competencias», en el que, a través de un trabajo conjunto con la consultora CEDEI (Centro de Desarrollo Industrial), miembro de DESC Automotriz, adquirieron los derechos pertinentes de DDI (Development Dimensions Internacional) para desarrollar un modelo propio de competencias laborales para los trabajadores administrativos de la SEG.

Este consistió básicamente en la selección del universo de competencias necesarias en la dependencia, para lograr las funciones encomendadas por ley a través de su estructura de trabajadores; a este universo se le denominó «clúster de competencias», y también se trabajó en la identificación de las competencias que debían tener los ocupantes de cada puesto (descripción de puesto y perfil de ocupante), el proceso de selección de personal nuevo, el proceso de desarrollo de competencias, y la evaluación de desempeño, entre otros procesos.

En particular, el proceso de desarrollo de competencias vino a sustituir al antiguo programa de capacitación, cuyo paradigma trabajaba igual que las clases de escuela en educación básica: un expositor que habla durante horas y unos trabajadores/alumnos que deben aprender lo más posible en ese tiempo. El proceso de desarrollo implicó varios programas de competencias y distintas personas para apoyar la adquisición de los elementos de la competencia; como lo son el coordinador del proceso de desarrollo, coordinador de logística, el facilitador del aprendizaje, el observador conductual y el asesor general experto.

Cada programa de desarrollo de cualquier competencia seguía el esquema ya mencionado de trabajos previos, actividades en taller con modelado conductual, retroalimentación y seguimiento posterior. Indistintamente, las primeras sesiones de cada programa de desarrollo iniciaban con la conformación del grupo en una comunidad de aprendizaje. Este concepto, busca ir más allá del concepto equipo, que se puede entender como una evolución del concepto grupo; entendiendo el grupo como una reunión de personas de manera fortuita, el equipo como un grupo de personas para una causa común, y la comunidad como un equipo de personas afines (casi al nivel de la amistad) comprometidas con lograr su propio resultado y también el de los demás.

Sería muy interesante emular en un salón de clases de primaria o secundaria el esquema de desarrollo de competencias, según la propuesta de competencias laborales utilizando, por ejemplo, a los practicantes de las universidades como observadores conductuales, no obstante, este artículo se limitará a desarrollar la propuesta de CAA.

Entrando completamente en materia, se puede establecer que el objetivo de la CAA es integrar al grupo de estudiantes como una comunidad de personas que, a través del autoconocimiento y el conocimiento de los demás, adquiera mejores formas de aprender y de relacionarse para potenciar el logro de los objetivos escolares .

Para lograr lo anterior, se establece una metodología de tipo laboratorio vivencial, en el que, por medio de teoría, práctica, retroalimentación, reflexión personal y escucha activa a los otros, se va logrando el objetivo. Esta metodología se realiza por medio de varias fases según las condiciones de la escuela y el grupo, la preparación del docente, el diseño específico de la metodología u otros factores, pueden realizarse en distintas sesiones de manera diaria, cada semana, cada mes o al inicio de cada bimestre. Sin embargo, como esta propuesta parte de aprovechar la inestabilidad de los primeros días y transformarla en una comunidad de aprendizaje en el aula, se recomienda organizar las sesiones dentro de las dos primeras semanas y que sean prácticamente las únicas actividades que se lleven a cabo.

A continuación, se desglosa el contenido de cada sesión:

### Sesión 1. Introducción a la comunidad de aprendizaje.

Se les informa a los participantes del proyecto, de las sesiones y actividades, de lo que se busca lograr y lo que se espera en cuanto a su participación activa. La comunidad es un grupo social que comparte características e intereses mutuos, se convierten en agentes de cambio mediante el aprendizaje en equipo; las ventajas de la construcción de la comunidad de aprendizaje son:

- El grupo facilita el ensayo de nuevas conductas.
- El grupo determina metas y objetivos personales, académicos sociales, deportivos y de otros.
- Se maneja el proceso al realizar la tarea.
- Se promueve el autoaprendizaje como punto de partida para la adecuada autoestima.
- Se busca aprendizaje cognitivo y experiencial.
- Se maneja el conflicto en forma constructiva.
- Se manejan ideas y sentimientos en el aquí/ahora.
- Se busca que la persona participe como un todo.

Siendo el objetivo lograr una comunidad de personas con los integrantes de todo el salón, es necesario tener claro que se transitará desde un estado en el que las niñas, niños y/o adolescentes son seres psicológicos y emocionalmente aislados en su gran mayoría, a un estado en el que todos se conocen e interactúan con genuino interés entre sí, mediante un sinnúmero de actividades que pueden ser complejas de manejar, pero que, por la diversidad de las mismas, los chicos ayudarán a que el trabajo fluya de la mejor manera.

Puntualizando lo anterior, es importante identificar en qué sesiones, o qué actividades deberán hacerse con el grupo completo, y en cuáles será

mejor subdividir en equipos, para que todos se vean involucrados y participen. Se recomienda, que cuando se conformen esos equipos, sean los mismos que permanezcan cuando las actividades así lo requieran.

Después de dar a conocer el proyecto, se puede concluir la sesión con una o más técnicas de integración, para generar un ambiente de alegría que deberá ser la tónica de las siguientes sesiones. Se recomienda, entre otras, los Dioses del Olimpo (Paredes, 2018, P. 309).

### **Sesión 2. Autoconocimiento.**

La sesión 2 (autoconocimiento) y 3 (conocimiento de los demás) forman el primer nivel de integración y preparación del medio ambiente. El adecuado manejo de esta fase, determinará, no solo el futuro de la comunidad y del ciclo escolar, sino que impactará de manera favorable en cada alumno participante.

«Nadie puede dar lo que no tiene», dice el refrán popular, por eso, antes de pretender adquirir aprendizajes significativos y duraderos, o de intentar ayudar a otros, cada niño y niña deberá hacer una introspección, saber quién es, qué siente, qué quiere, de dónde viene, cómo es su entorno, etc.

Otro refrán dice que «si no te conoces a ti mismo no podrás conocer a nadie», por eso, en la segunda sesión, se trabajará una actividad en la que los participantes deberán buscar en su interior para reconocer el pasado que les hizo ser lo que son, el presente que están viviendo y el futuro al que aspiran.

La técnica se denomina Collage de Vida, y cada uno, en una cartulina u hoja de rotafolio, la dividirá en tres, pasado, presente y futuro, y con

dibujos, enunciados, fotografías propias o imágenes de revistas, deberán plasmar lo más relevante que las ha impactado del pasado, lo más ilustrativo de su presente, así como los sueños y anhelos que tienen para el futuro.

Es de vital importancia que el docente no subestime la vida de cada estudiante por el solo hecho de que ha vivido apenas pocos años. A su entendimiento, ya son capaces de comprender como el pasado ha sido precursor de su presente, y como este lo será de su futura; no obstante, sí puede ocurrir que de primera mano olviden muchas cosas, por lo que también pueden utilizar la técnica de Historia de Vida, en la que, en una línea recta, año por año, reflejen lo más relevante.

El trabajo deberá ser individual, pero todo el grupo al mismo tiempo y estando atento el docente para que no se hagan subgrupos que inhiban en algunos la realización de la actividad, por el temor natural de exponerse, de reconocerse o de abrirse a otros. De igual manera, en esta sesión es cuando el docente deberá de sacar al máximo sus capacidades profesionales y sobre todo su vocación docente; pues en algunos casos requerirá guiar a alumnos con pasados o presentes dolorosos, sin esconder la realidad, pero canalizándola de la mejor manera; así mismo, con aquellos estudiantes que en la etapa de futuro no manifiesten expectativas que les permitan mejorar significativamente la historia de vida que se vea en su familia.

Después de los minutos iniciales, la actividad deberá asentarse, los participantes se enfocarán en su propio trabajo y el docente observará la labor, identificando quién requiere de intervención oportuna según lo mencionado anteriormente. El ejercicio puede durar hasta dos horas, con una música de fondo que invite a la reflexión, y, si las circunstancias lo permiten, acompañarse de un profesional en psicología o humanismo.



### Sesión 3. Conocimiento de los demás.

Esta sin duda será la sesión toral de toda la Comunidad de Aprendizaje y marcará un hito también en la vida de todos los compañeros, pues se darán cuenta que sus alegrías, tristezas, sueños, miedos y vivencias no son exclusivas de cada uno. Según Fernández (2010) uno de los factores principales de violencia escolar es porque no se conocen entre sí, y esta sesión, vendrá a subsanar directamente eso.

La técnica es de exposición en el pleno y deberán participar todos los integrantes. Se forma un círculo<sup>1</sup>, y por medio de cualquier mecanismo (número de lista, azar, uno elige al otro, etc.) cada participante pasa al frente y cuenta su historia de vida. Las reglas se trazan desde el inicio, recordándose a cada tanto, siendo indispensables las siguientes:

- **Libertad** para hablar, tienen derecho comentar únicamente lo que quieran compartir.
- **Transparencia**, cada uno tiene que ser honesto, permitirse compartir su vida con desconocidos (pues, aunque tengan algunos años juntos, muchos aspectos no se conocen), y hacerlo de manera vivencial, no hacer una narrativa sosa o una lista de hechos, sino una travesía de lo que han pasado, de lo que son, y de lo que quieren para el futuro, tomar riesgos al abrirse ante los demás.
- **Respeto** absoluto, no está permitido burlarse, reírse, criticar, o denostar al que habla. Nadie tiene permitido hacer comentarios mientras otro está exponiendo. La escucha debe de ser activa, considerando que escuchar la vida de otro es un regalo que se le da, y escucharlo atentamente es el regalo que se regresa, y significa «aquí

<sup>1</sup> Es importante que en las distintas sesiones se eliminen las barreras del acomodo tradicional del salón de clases, permitiendo la libre circulación de todos, es decir, o utilizar un salón más amplio, o recorrer las bancas hacia la pared, para utilizar el medio del salón.

estoy, quiero estar contigo, te valoro, te reconozco como ser humano, te brindo mi tiempo y mi atención, me interesas».

- Uso del **tiempo**, no menos de 5 minutos y no más de 10 minutos, lo primero para que la historia de vida se comprenda a cabalidad, y lo segundo para que no canse al grupo y extienda en demasía la sesión.
- Compromiso de **reserva**, cada compañero se debe comprometer a no divulgar lo que escuche de los otros; mucho menos a utilizarlo en el futuro para hacerlo sentir mal.

Es posible que, sobre todo en esta fase de compartir, los sentimientos afloren al platicarlos, que los chicos no se resistan a llorar cuando recuerden algo o a alguien. Si la exposición simplemente se detiene, el docente debe alentar a que continúe hablando; si se detiene y rompe en llanto, puede pedir al grupo que le aplauda, mientras se acerca, le abraza fraternalmente y le dice palabras de apoyo.<sup>2</sup>

Al terminar cada exposición, todo el grupo brindará aplausos y podrán decir en coro algo similar a «gracias por compartir tu vida»; y al concluir todas las historias de vida, se pueden realizar algunos de los siguientes ejercicios, que consolidarán el reconocimiento del otro como similar a uno mismo:

- **Ejercicio de firmas**, el docente les proporciona una hoja con una tabla, del lado izquierdo en cada celda hacia abajo se anotan características de personas (aproximado al 80% de la cantidad de participantes): toque algún instrumento, haya viajado a la playa, le guste tal programa de televisión, sea de cual religión, juegue “x”

<sup>2</sup> Si la situación contada por el alumno es muy delicada, tiene que ver con la comisión de algún delito, o el docente no se siente capaz de manejar, contendrá la situación lo mejor que pueda, y en la primera oportunidad lo comentará con su superior inmediato, para decidir la mejor canalización del asunto.

deporte, tenga hermanos pequeños, nació en determinado mes, etc. Cada participante tiene que conseguir la firma de quien tenga cada una de esas características, sin que se repita algún compañero. Se consigue la firma gracias a lo que escucharon de las exposiciones, o preguntando directamente; esta actividad puede durar una hora, y al final, en pleno, se comparten experiencias.

- **Formación en Círculos**, tomando en cuenta características similares del ejercicio anterior, el docente menciona alguna y los que la cumplan, se unen en grupos, y se les da 5 minutos para que todos compartan su vivencia. Por ejemplo, en un círculo los que hayan ido de campamento alguna vez, en otro los que hayan viajado fuera de la ciudad (avión, tren, barco, autobús), en otro los que hayan ido al cine, etc. Para la formación de esos grupos, el facilitador deberá tomar en cuenta lo que hayan comentado en las exposiciones.
- **Ejercicio de abrazos**, señalando alguna situación dolorosa que hayan vivido, el docente menciona alguna, y los que cumplan con esa vivencia, pasan al frente, y el resto de los compañeros se forma para darles un abrazo; vivencias como fallecimiento de mamá o papá, abuelito (a), pérdida económica, extravío de mascota, etc., no desdeñar nada que pueda significar mucho dolor para alguno. Quien coordine la actividad debe ser muy sensible a identificar qué situaciones exponer, y qué otras manejarlas de una manera más discreta.
- **Cuadro SQA**, esta herramienta se trabaja durante las exposiciones de todos los estudiantes, y los que están escuchando, elaboran una tabla, con tres columnas, en una se anota lo que sabía de ese compañero, en la de en medio, lo que descubrieron de él o ella, y en la última, lo que quieren conocer a partir de ahora. Al final, y de manera voluntaria, pueden compartir lo que más les haya llamado la atención de la vida de los compañeros.

Como se puede ver, este ejercicio puede llevar muchas horas y ser emocionalmente desgastante, pero al docente le dará la pauta para conocer con qué personas trabajará a lo largo del ciclo escolar, permitiéndole ser más empático con cada uno. Para los estudiantes, este es un ejercicio de igualdad, de darse cuenta que, aunque en su limitada percepción infantil o juvenil de ser más, de tener más, de ser los mejores, al final de cuenta, en lo general, no son distintos a los otros chicos; únicos e irrepetibles sí, pero iguales en sufrimientos, temores, alegrías, deseos, amores y ganas de vivir.

Tanto para el maestro como para los alumnos, convivir todo un año con más de treinta personas a las que se le conoce bien, tiene un valor incalculable que brindará mucha certidumbre en el día a día.

#### **Sesión 4. Estilos de Aprendizaje.**

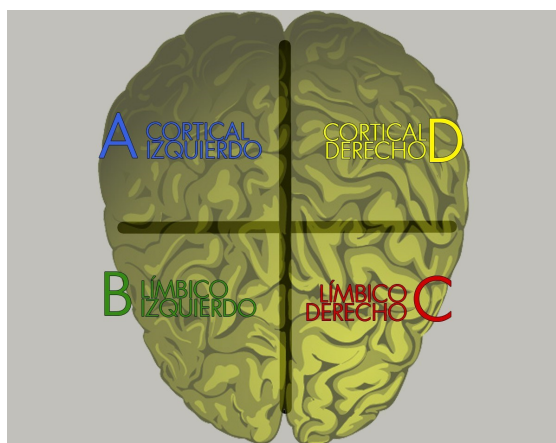
El avance en las investigaciones de cómo funciona el ser humano ha centrado sus esfuerzos en las últimas décadas en el entendimiento de la responsabilidad que tiene el cerebro en la forma de actuar de las personas. Cisneros (2004) compiló una antología en la que detalla seis modelos, entre estos: de los cuadrantes cerebrales, de Felder y Silverman, de Kolb, Programación Neurolingüística, de los hemisferios cerebrales y de las inteligencias múltiples.

Para la metodología de CAA, después de haberse adentrado en el autoconocimiento y conocimiento de los demás como persona, lo que sigue es conocer cómo funciona el cerebro de cada uno en la forma de adquirir los conocimientos. Esto servirá principalmente para que el docente organice grupos por tipo de estilo, en donde las actividades estén diversificadas, para atender a las distintas maneras de aprender.

Las personas somos diferentes, eso nadie lo niega, pero no siempre en las aulas se conoce en dónde estriba la diferencia entre los alumnos, y mucho menos se le considera en la planeación de actividades. Últimamente en los entornos educativos ha circulado una analogía de la realidad de los grupos de clase; en esta, se ve una imagen con múltiples animales de la jungla, y el maestro les dice que, para evaluarlos, todos deberán hacer la misma prueba: subir a un árbol. Lógico que el mono y la hormiga tienen ventaja sobre el elefante y el pez; así, en la educación tradicional, se establecen las mismas instrucciones y la misma forma de evaluar a personas con diferentes características.

Partiendo entonces de que los estudiantes son distintos, surge la necesidad de decidir sobre qué tipo de diferencia partir y cómo identificarla, pues se podría hablar de diferencia física, de aprovechamiento en calificaciones, de contexto social en que vive, etc., pero como la CAA tiene como propósito principal potenciar los aprendizajes de los integrantes, entonces se debe utilizar la diferencia en los estilos de aprendizaje. Y para conocer el estilo de cada uno de los estudiantes, no basta con la observación directa a ellos y seleccionar si son visuales, auditivos y kinestésicos, sino que debe hacerse con una metodología investigada y probada.

De los seis ya mencionados, aunque es atractivo conocer y basarse en la identificación de los tipos de inteligencia que formuló Gardner, lo que aquí se propone es utilizar el Modelo de Cuadrantes Cerebrales planteado por el alemán Herrman, que en síntesis menciona que cada persona está dominada por el funcionamiento predominante de una de las 4 partes del cerebro, determinando básicamente lo siguiente:



- **Cortical izquierdo (experiencia concreta).** Tienen necesidad de hechos, dan prioridad al contenido; su forma de evaluar sería una calificación global con número.
- **Límbico izquierdo (experimentación activa).** Se atienen a la forma y la organización; su forma de evaluar serían calificaciones por distintos criterios.
- **Límbico derecho (observación reflexiva).** Se atienen a la comunicación y a la relación, funcionan por el sentimiento e instinto; su forma de evaluar sería principalmente con comentarios a las calificaciones numéricas.
- **Cortical derecho (conceptualización abstracta).** Necesitan apertura y visión de futuro a largo plazo; su forma de evaluar sería tomando en cuenta la imaginación y la resolución a problemas.

En el documento mencionado de Cisneros, se encuentra una explicación simple pero detallada de las características de cada hemisferio, tanto para estudiantes como para docentes, además del instrumento de aplicación y la guía para obtener los resultados. El conocer el estilo de aprendizaje de cada integrante de la comunidad puede servir para:

- Que el docente programe secuencias de aprendizaje de acuerdo a cada tipo, impulsando la técnica de «aula diversificada».
- Que los estudiantes aprovechen de mejor manera las actividades para construir mejor su aprendizaje.
- Que los padres de familia orienten su apoyo y brinden soporte a los intereses y materiales que sean del tipo de aprendizaje del alumno.
- Que el grupo escolar se pueda organizar ocasionalmente en equipos por tipo de aprendizaje, facilitando y haciendo fluir el trabajo.

La sesión debe contemplar la aplicación de instrumentos, la evaluación de los mismos, la comprensión del tipo de aprendizaje resultante, el compartir con el grupo, y alguna actividad de cierre organizados por tipos.

### **Sesión 5. Introducción a las etapas de desarrollo del equipo.**

Esta sesión determinará la manera en que la que trabajará la comunidad para la realización de actividades de desarrollo de competencias.

Pensando en un salón de clases con 35 estudiantes (como lo establece la normatividad en Guanajuato), puede hacerse un solo equipo dentro, o dejando claro que todos son parte de la misma comunidad de aprendizaje, se organizan en 5 equipos de 7 miembros cada uno. Si se decide por subdividirlos, debe cuidarse que no sea al gusto de ellos, y menos que queden con los mismos compañeros con los que siempre se juntan; puede tomarse el criterio de organizarlos por tipo de estilo de aprendizaje, por expectativas de futuro, por zona de la ciudad en

que vivan, etc., el docente puede utilizar cualquier criterio, pero teniendo un claro sentido pedagógico.

Si se subdivide al grupo, no se debe perder de vista que se busca que los alumnos se conciban en su totalidad como una comunidad de aprendizaje, por lo que los equipos pudieran cambiarse a la mitad del año, repitiendo la actividad de esta sesión 5, en la que tienen que realizar su Cédula de Identidad, que se compone de la decisión colegiada de los siguientes puntos:

- **Nombre del equipo**, determinar un nombre, crear un logotipo, definir un lema e idear una porra; símbolos con los que se identificarán durante todo el período.
- **Asignar roles**, para que los trabajos fluyan siempre de la mejor manera, y todos se enfoquen en las actividades, deben elegir a los que ocuparán los roles de: líder (el que representará al equipo, negociará por ellos y regula la realización de acciones), monitor (auxilia al líder en transmitir las indicaciones al grupo y colabora en lograr que todos las atiendan), documentalista (guarda la memoria del equipo, registrando las vivencias y logros que obtengan, en los formatos que se le proporcionen), e integrantes (los que terminan de conformar al equipo). Se recomienda que la asignación de roles sea por elección, y que se cambien cada 2 meses, de manera que la mayoría tenga oportunidad de ocupar algún rol.
- **Establecer normas**, los integrantes del equipo deberán acordar y redactar normas de conducta, comportamientos saludables, actitudes productivas, pautas de comunicación y compromisos de participación.



Es necesario dar tiempo suficiente para que definan estos puntos, y al finalizar, cada equipo se debe presentar con el resto de los compañeros, compartiendo sobre todo lo concerniente al punto 1 de nombre, logotipo, lema y porra.

### **Sesión 6. Puesta en marcha del equipo.**

A este punto, la conformación de equipos debe de ser ya fuerte, los integrantes deben de haberse conocido más, y estar comprometidos a lograr las metas comunes con el apoyo de todos.

Esta sesión, a su vez, se dividirá en múltiples sesiones, que pueden ser de varias horas cada día, en las que el docente exponga el trabajo que deben de realizar, ya sea a modo de taller o a modo de proyecto. Esta forma de generar el aprendizaje rompe con los esquemas mentales y de organización de que todo debe ocurrir dentro de la jornada escolar, sino que trasciende y permite interrelacionarse con otras áreas del conocimiento, y arraigarse en su vida.

A cada mini sesión se le puede denominar «experiencia» y dependiendo la duración de la CAA se establecerán tantas como sean necesarias, ya sea que concluya en las tres primeras semanas del ciclo escolar (en lo que se completan los libros de texto), o de todo el ciclo escolar, como una modalidad de aprendizaje novedosa, paralela y de complemento a las clases regulares. Estas experiencias pueden buscar el fortalecimiento de aprendizajes de distintas áreas del conocimiento, pero se recomienda que todas vayan en conjunto a desarrollar una de las competencias establecidas en los planes y programas, considerando que deberán hacerse visibles los conocimientos, habilidades (pericia) y conductas que determinen a la competencia seleccionada.

Independientemente de lo anterior, cada experiencia debe contener lo siguiente:

1.- Presentación de la experiencia, de parte del docente. Debe estar numerada (experiencia 1, 2, 3, etc.) y acompañada de un nombre para su mejor identificación, con la explicación de las actividades que cada equipo debe realizar, el tiempo, los productos y las metas generales que se buscan.

Si las condiciones lo permiten, se puede invitar a un experto como facilitador de la experiencia.

2.- Compromiso de resultados, el equipo analizará el diseño de la experiencia, y de común acuerdo definirán los productos y las metas de aprendizaje a lograr. Esto lo redactarán y lo publicarán de manera visible para los demás.

3.- Hacer el trabajo, basado en un proyecto o en un taller.

Si es en un **proyecto**, el instructor presentará todos los detalles del mismo, incluyendo las fuentes de información a las que deben de acceder, las características del producto final, los tiempos dentro y fuera de la escuela y la forma en que se presentará. En la modalidad de proyecto, los miembros del equipo construyen su propio aprendizaje en colaboración en ellos mismos, es decir, haciendo algo de manera conjunta. Para esto, deberán iniciar con una etapa de planeación, en donde establezcan por escrito las tareas específicas, los tiempos y responsabilidades de cada uno.

Si es un **taller**, deberán llevarse a cabo las sesiones de trabajo programadas, siguiendo cada equipo las actividades encargadas para antes, durante y después de cada clase. La modalidad de taller impulsa el modelaje conductual, que significa la práctica constante de

una acción con la finalidad de que cada persona la adopte de manera permanente para sí, sea una habilidad o un comportamiento; el modelaje conductual sigue una fórmula cíclica que es: lecturas y actividades previas, práctica, retroalimentación por otros, toma de conciencia de lo que es necesario corregir, actividades posteriores al taller, nueva práctica, y así hasta que se logre el objetivo. Ver figura 1.

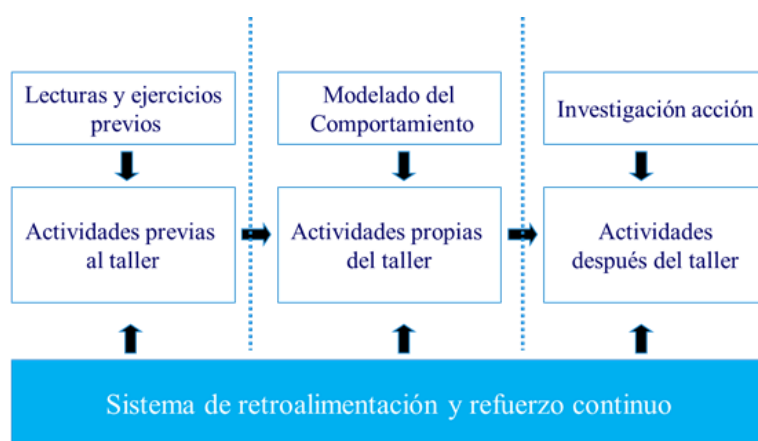


Figura 1

En ambas modalidades, se debe plantear un producto final a exponer, buscando que esto sea también en forma distinta a la tradicional, es decir, saliendo del aula o de la escuela, en una feria, con un video subido a internet, con las familias, a contraturno, en un centro cívico, etc.

De igual forma, las actividades enunciadas para el proyecto o el taller, deben de seguir los principios de la nueva pedagogía: buscar aprendizajes significativos y duraderos, con actividades contextualizadas, retadoras, considerando saberes previos, transversales con otras áreas del conocimiento, constructivistas, con evaluación formativa y aprecio a la diversidad, por mencionar las más relevantes.

### **Sesión 6a. Evaluar el desempeño y completar el trabajo.**

En cualquier momento en el transcurso del proyecto o del taller, el facilitador solicitará la realización de una evaluación de desempeño. Esta se realiza en dos sentidos: con relación al logro del objetivo grupal y con relación a la participación de cada uno.

En la evaluación del logro del equipo, se exponen las metas planteadas y el cronograma, asignando un valor de acuerdo al avance obtenido. Puede ser en una escala numérica del 1 al 10, o en una escala Likert, con niveles de desempeño tipo: deficiente, bueno, muy bueno, excelente. Es importante en la evaluación del resultado no hacer juicios de valor acerca del comportamiento de los integrantes, sino de hechos objetivos, es decir, conocer el por qué no se avanzó lo programado y el compromiso de subsanarlo.

La segunda evaluación, la de desempeño personal, es también un tema complejo que viene a romper muchos paradigmas de la evaluación tradicional, principalmente el que evalúe una sola persona y que lo haga desde su percepción. Bajo el modelo de competencias, la evaluación debe de ser realizada por múltiples personas; en este caso, la evaluación del docente (heteroevaluación), de algunos compañeros (coevaluación) y la percepción propia (autoevaluación). La calificación que le otorguen los distintos evaluadores, reducirá la subjetividad, y le permitirá entender a cada alumno sus fortalezas y áreas de oportunidad.

### Sesión 6b. Retroalimentación.

Con la información obtenida de la evaluación del desempeño, el líder de cada equipo, o el docente, deben retroalimentar el desempeño de cada integrante del equipo. Esta tiene que ser sobre comportamientos, pero basados no en juicios (alabanzas o descalificaciones personales), sino sobre hechos u omisiones efectivamente sucedidos, tomando en cuenta el esquema STAR (Fig.2), en el que se expone (1) la situación o contexto en que se originó el hecho, la (2) acción que directamente realizó el sujeto en cuestión, y (3) el resultado como consecuencia de esa acción.



Figura 2

La retroalimentación debe de ser persona a persona, en un lugar privado, destinado solo para eso, y exponiendo los hechos. El retroalimentado deberá explicar siempre en primera persona su actuar, evitando justificar la acción, y culpando a otros.

La retroalimentación tiene como finalidad reconocer las buenas acciones y resultados (retroalimentación positiva) y señalar las malas acciones que tuvieron malas consecuencias (retroalimentación para mejorar), para lograr al final compromisos de mejora individuales. La entrevista de retroalimentación (similar a la de selección de personal), debe de seguir el siguiente procedimiento (llamado «Pautas de Interacción»:

1. Iniciar, mencionando el propósito de la plática, y la importancia de tenerla.
2. Aclarar, exponer los distintos hechos a través de la STAR, compartiendo datos, temas y preocupaciones de ambas partes.
3. Desarrollar propuestas y alternativas de solución.
4. Acordar, haciendo explícito (es recomendable que sea por escrito) el compromiso de mejora individual de cada participante, y;
5. Terminar, resumir las acciones de la entrevista y reafirmar lo acordado.

Es necesario reafirmar que, aunque la CAA se esté llevando a cabo con estudiantes de muy corta edad, estos ya tienen la suficiente capacidad para comprender cada situación y participar adecuadamente de cada una de las fases, especialmente de la evaluación y retroalimentación, que de manera muy certera les indica lo que han hecho bien y lo que deben mejorar.

Para los que realizan la retroalimentación (que pueden ser también estudiantes), deben tener en cuenta que toda interacción debe de ser siempre bajo los siguientes «Principios de Interacción»:

- Mantener o incrementar la autoestima.
- Escuchar y responder con empatía.
- Pedir ayuda y alentar la participación.
- Compartir los pensamientos, sentimientos y motivos.
- Proporcionar apoyo sin quitar responsabilidad.
- Compartir los pensamientos, sentimientos y motivos.
- Proporcionar apoyo sin quitar responsabilidad.

Para recibir adecuadamente la retroalimentación, el evaluado debe asumir la siguiente postura de:

- Disponerse a escuchar.
- No hablar hasta que el otro haya terminado.
- Escuchar con mentalidad abierta.
- Estar atento a lo que no se dice y no suponer lo que le quieren dar a entender.
- Anotar todo lo que le van diciendo.
- Pedir ejemplos cuando se utilicen palabras absolutistas o se hagan generalizaciones.

### **Sesión 7. Completar el trabajo.**

Al finalizar la cantidad de «experiencias» asignadas por el docente, que puede ser en las primeras semanas de clase, por un período bimestral, semestral, o bien, por todo el ciclo escolar, se debe evaluar si todos los participantes lograron el objetivo determinado al inicio de la CAA, esperando que este haya sido el desarrollo de una competencia específica, valorando entre distintas personas la observación en una situación real de los conocimientos, habilidades y actitudes que la componen.

Después, es importante publicar los resultados, ya sea de manera académica a través de una revista o en un foro educativo; o en una ceremonia que al efecto se realice con los padres de familia y el Consejo Técnico Escolar, entregando también reconocimientos a todos los estudiantes por haber sido parte de esa Comunidad de Aprendizaje. El documento tiene una doble intención, por una parte, dejar constancia de haber participado en ese esquema de formación (similar al haber tomado una capacitación) y que vaya directamente al

currículum<sup>3</sup>, y por otra, motivar a los participantes al recibir algo a cambio de su esfuerzo, que, aunque no deben desdeñarse los intangibles como incentivo poderoso para las personas, en los menores, cualquier tangible que se les de, como una libreta, un juego, una excursión o un convivio, es premio suficiente para disfrutar su logro.

En este punto de los resultados, es importante clarificar que una cosa es el reconocimiento por haber participado, esforzado y obtenido ciertos avances y otra cosa es la identificación de haber desarrollado la competencia determinada. En el mundo laboral, desde hace algunos lustros (y se magnificará en el futuro), el reconocimiento de tener tal o cual competencia, se hace a través de un documento que certifica la posesión de los rasgos de conocimiento, habilidad y conducta necesaria para manifestar un comportamiento exitoso de alguna competencia, a través de instituciones certificadoras; a saber, a nivel nacional en México lo hace el CONOCER, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y en Guanajuato el Instituto Estatal de Capacitación, amén de otras organizaciones de carácter privado.

Es decir, si se quiere cerrar completamente el círculo, la escuela podría crear un modelo de evaluación de la competencia, y entregar a los estudiantes que cumplan con sus rasgos, un Certificado Estudiantil de la Competencia «X». Este documento que quizá sea más simbólico que oficial, iría preparando a los participantes de la Comunidad de Aprendizaje de Aula para el mundo profesional al que saldrán a competir en algunos años ya que no es suficiente un título profesional de licenciatura, maestría o posgrado (sobre todo si es logrado en una universidad que siga acreditando alumnos por las horas clase tomadas o los conocimientos adquiridos), sino la cantidad de competencias que posea y pueda demostrar (Carriozza, 2019),

3 En un esquema de formación integral, los estudiantes deben de ser preparados para la vida adulta, y para el mundo académico y laboral, el resguardo de evidencias de la formación y de los logros, es importante para competir por un premio, una beca o un trabajo



como los certificados de competencia ya mencionados, Oppenheimer (2018) añade a la ecuación las competencias reconocidas por otros profesionales de la materia por evaluaciones a proyectos publicados, el múltiple acceso a cursos en línea y en un futuro no lejano el reemplazo de muchos trabajos por el avance de la robótica.

### **Sesión 8. Redefinir el futuro.**

La Comunidad de Aprendizaje de Aula puede verse como un proyecto que tiene un inicio y un fin, pero como ya se ha visto, puede también tener fines trascendentes. En la experiencia de la SEG, a más de diez años de haberse conformado distintas CA con funcionarios públicos, todavía se puede saber de muchas relaciones amistosas entre compañeros, situación que les ha permitido que los procesos de trabajo fluyan mejor, debido principalmente al canal de comunicación que quedó permanentemente abierto y al deseo genuino de ayudar a una persona a la que se le tiene estima.

En el caso de Guanajuato, la implementación de Comunidades de Aprendizaje en la estructura administrativa no tuvo continuidad, pero en las CAA que puedan surgir en las escuelas y al terminar el período de implementación, se podrá observar: dispersión y regresar al esquema de relación tradicional en el que cada quien se junta con quien quiera, una reestructura en cuanto a la conformación de integrantes en el mismo salón o con la unión de distintos grupos y la renovación con otras personas o con otra mecánica de trabajo.

En cualquiera de los casos, como ya se precisó en la sesión 7, la CAA debe de tener un cierre que no deje dudas entre los integrantes del estatus de vida en que se encuentra la Comunidad.

### Conclusiones.

Se ha presentado en las páginas previas una metodología de organización grupal para cualquier escuela, así como nivel educativo; que inicialmente puede verse como una alternativa de actividades al inicio de ciclo en que la incertidumbre por libros de texto, materiales, docente u otros aspectos de la normalidad mínima impidan a la escuela iniciar las clases como las tenían programadas.

La Comunidad de Aprendizaje de Aula permite establecer cimientos de autoestima personal y de sana convivencia para que el tiempo de la jornada escolar sea productiva en la adquisición de conocimientos significativos, duraderos y no se restrinja al tiempo de la jornada escolar; además para que a los estudiantes les sea atractiva la escuela, quieran ir no solo por la quimera de «aprender y tener un mejor futuro», sino porque les propicia un presente amistoso, productivo, agradable y visionario, contribuyendo incluso, a reducir los niveles de ausentismo y de deserción intracurricular. En este tenor, la CAA puede iniciarse en cualquier momento del año, no necesariamente al inicio del ciclo.

Se puede dar cuenta que la CAA, distinta a la Comunidad de Aprendizaje concebida en la Universidad de Barcelona y que contempla a las figuras sociales que coexisten con la escuela, puede plantearse como una propuesta innovadora para generar el medioambiente de aprendizaje idóneo para todo el ciclo escolar, en el que la suma de la sana autoestima que da el conocimiento de uno mismo, más las buenas relaciones entre los estudiantes y continuas actividades de aprendizaje auténtico (basadas en la nueva pedagogía<sup>4</sup>) convergerán en mejores resultados para las escuelas y sus familias.

<sup>4</sup>Significativas, retadoras, contextualizadas, interdisciplinarias, etc

Ante las distintas y frecuentes evidencias del fracaso escolar generalizado en México los directivos, docentes, escolares y padres de familia, no tienen más opción que explorar nuevas estrategias de formación integral. No basta con cambiarle de nombre a “Nueva Escuela Mexicana” (SEP, 2019); se requieren metodologías puntuales y materiales concretos para no dejarse vencer por la ignorancia o por la competencia global en la que ya estamos inmersos.

#### Lista de Referencias

- Carriosa, E. (2019). Las competencias transversales para la empleabilidad y su integración en la educación universitaria. *Revista internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 7, No. 1, enero-marzo de 2019. University Press.
- Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos. (2018). Programa de Producción de la Conaliteg. Recuperado de: <https://www.gob.mx/conaliteg/acciones-y-programas/programa-de-produccion>
- Cisneros, A. (2004). *Manual de estilos de aprendizaje*. Distrito Federal: SEP. Recuperado de [http://edu.jalisco.gob.mx/cepse/sites/edu.jalisco.gob.mx/cepse/files/cisneros\\_a\\_2004\\_manual\\_estilos\\_de\\_aprendizaje.pdf](http://edu.jalisco.gob.mx/cepse/sites/edu.jalisco.gob.mx/cepse/files/cisneros_a_2004_manual_estilos_de_aprendizaje.pdf)
- Elboj, C., Puigdemívol, I., Soler, M., Valls, R. (2006). *Comunidades de Aprendizaje: Transformar la Educación*. Barcelona: Editorial Graó.
- Fernández, I. (2010). *Prevención de la violencia y resolución de conflictos. El clima escolar como factor de calidad*. Madrid: Narcea.
- Flecha, R. y Puigvert, L. (2002). Las comunidades de aprendizaje: una apuesta por la igualdad educativa. *REXE Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, Número 1.
- McClelland, D. (1973). Testing for Competencies rather than intelligence. *American Psychologist*, No. 28, pp. 1-14
- Oppenheimer, A. (2018). *¡Sálvese quien pueda!* Ciudad de México: Penguin Random House.
- Paredes, M. (2018). Enciclopedia de Dinámicas Grupales Tomo II. Recuperado de <https://escuelasecundariatecnica10.jimdo.com/app/download/5680199566/Enciclopedia+-+Dinamicas-Grupales-Tomo-2.pdf?t=1519591003>
- Rodríguez, M., y Ramírez, P. (2004). *Psicología del Mexicano en el Trabajo*. Distrito Federal: Mc Graw Hill.
- Valls, R. (2000). *Comunidades de Aprendizajes: una práctica educativa de aprendizaje dialógico para la sociedad de la información*. [Tesis doctoral]. Universidad de Barcelona.

# REVISTA INSPIRACIÓN EDUCATIVA MÉXICO

