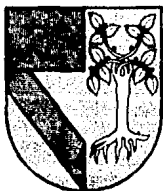


308923

34
20

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
ESCUELA DE PEDAGOGIA
INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



**LA CAPACITACION: UNA ALTERNATIVA HACIA LA OPTIMIZACION
DEL MAGISTERIO EN EL JARDIN DE NIÑOS PRIVADO**

TESIS PROFESIONAL

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGIA**

P R E S E N T A

VELIA DEL CARMEN SOTOMAYOR NUÑEZ

**DIRECTORA DE TESIS:
DRA. MARVEYA VILLALOBOS PEREZ CORTES**

MEXICO, D. F.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1990



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

INTRODUCCION	1
I. EL JARDÍN DE NIÑOS PRIVADO Y SU RESPONSABILIDAD ANTE LA SOCIEDAD	6
I.1 Hombre y vida social	6
I.1.1 El hombre como ser perfectible y social	6
I.1.2 El jardín de niños privado: empresa y sociedad de trabajo	8
I.2 Conceptos básicos en el proceso educativo	10
I.2.1 Concepto de educación.	10
I.2.2 Concepto de comunicación.	12
I.2.3 Concepto de enseñanza	13
I.2.4 Concepto de aprendizaje.	13
I.3 La capacitación y sus características	15
I.3.1 Concepto de capacitación	15
I.3.2 Las metas de la capacitación.	17
I.3.3 Procedimiento para la capacitación.	19
I.3.4 Beneficios de la capacitación	20
II. LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION EN LA EDUCACION PREESCOLAR	22
II.1 Dinámica profesional: Capacitación del magisterio en la estrategia docente.	24
II.1.1 Los elementos didácticos	26
II.1.2 Los momentos didácticos	28
II.1.2.1 La planeación	28
II.1.2.2 La ejecución o realización	31
II.1.2.3 La evaluación o verificación	32
II.2 Dinámica psicofísica: Capacitación humanística del magisterio.	36
II.2.1 Relaciones de la docente con el niño	37
II.2.2 Relaciones de la educadora con los padres de familia	44
II.2.3 Relaciones del docente con el jardín de niños	47
II.2.4 Relaciones de la educadora con sus colegas.	48
II.2.5 Relaciones de la educadora con la sociedad.	49
II.2.6 Relaciones de la educadora consigo misma.	51
II.3 Dinámica ética: Concepción del compromiso profesional del magisterio.	52
III. LA CAPACITACION DOCENTE A NIVEL PREESCOLAR	55
III.1 Planeación de la capacitación docente a nivel preescolar.	55
III.1.1 Detección de necesidades	58
III.2 Realización de la capacitación	66
III.2.1 Señalamiento de objetivos	67
III.2.2 El programa de capacitación y su organización	69
III.2.2.1 Unidades y módulos de aprendizaje	74
III.2.2.2 Estrategias didácticas para la capacitación	75

III.2.2.3	Coordinación de factores materiales y humanos	78
III.2.2.4	Coordinación del evento	83
III.3	Evaluación de la capacitación	84
III.3.1	Funciones de la evaluación y sus modalidades	85
III.3.2	Campos de la evaluación	86
III.3.3	Características de la evaluación	89
IV.	ESTUDIO DE CAMPO DE LA DNC EN LAS EDUCADORAS DE UN JARDIN DE NINOS PRIVADO	93
IV.1	Planeación de la capacitación en el jardín de niños privado	94
IV.1.1	Finalidad de la D. N. C.	94
IV.1.2	Características del Jardín de Niños "X"	95
IV.1.2.1	Breve historia	95
IV.1.2.2	Organigrama	96
IV.1.2.3	Coordinación general	98
IV.1.3	Objetivos de la investigación.	98
IV.1.4	Instrumentos a aplicar	100
IV.1.5	Alcance de los instrumentos utilizados en la D.N.C.	114
IV.1.6	Criterios de análisis y tabulación de resultados	117
IV.1.7	Resultados de la D. N. C.	127
V.	EJEMPLIFICACION DE UN PROGRAMA DE CAPACITACION DOCENTE	129
V.1	Ubicación preliminar del plan de capacitación.	129
V.1.1	Antecedentes y necesidades del plan de capacitación.	129
V.1.2	Objetivo general del Jardín de Niños "X".	130
V.1.3	Necesidades específicas de capacitación.	131
V.1.4	Objetivo General del Plan de Capacitación.	131
V.1.5	Esquema del Plan General de Capacitación para el Jardín de Niños "X"	132
V.1.6	Presupuesto y material del Plan de Capacitación.	135
V.2	Proyecto del programa de capacitación para el Jardín de Niños "X"	135
	CONCLUSIONES	190
	BIBLIOGRAFIA	193
	ANEXO 1	198
	ANEXO 2	201

INTRODUCCION

En las últimas décadas hemos sido testigos del desarrollo sin paralelo en lo que se refiere a la investigación y a la práctica de la teoría en los campos científico y tecnológico, aspectos que sin duda alguna inciden en el desempeño y orientaciones de los empleados hacia su trabajo.

A primera instancia, pudiera parecer que esta situación no afecta en gran medida a una institución educativa como lo es el jardín de niños, sin embargo, ahora más que nunca, tanto las educadoras como la dirección del jardín de niños, deben estar al día respecto a los avances científico-tecnológicos, pedagógicos y psicológicos, no sólo para apoyar y orientar eficientemente la labor educativa y cultural hacia los pequeños, sino también para adaptar los recursos con los que se cuenta en las escuelas, de forma tal que ayuden a crear un clima de interés, creatividad e iniciativa en los alumnos ante aquello que se desarrolla en clase.

Antiguamente, el niño preescolar aprendía gran parte de sus conocimientos por medio de su familia y del jardín de niños, ya que no se tenía acceso a tantos medios de comunicación como en la actualidad; sin embargo, ahora los niños se ven bombardeados por un cúmulo de información de diversa índole y tendencia que reciben principalmente de la televisión, cine, radio y demás medios que con tanta facilidad se nos presentan.

He aquí el porqué se debe contar con un cuerpo docente preparado, capacitado y consciente de su labor como formadores de nuevas generaciones.

Enseñar es encauzar, es orientar la vida y las actividades creadoras de los educandos; es despertar capacidades, es ayudar a caminar por el sendero de la libertad responsable y del perfeccionamiento humano; es coadyuvar a la formación de la personalidad integrada positivamente, al medio sociocultural. Todo aprendizaje implica un cúmulo de experiencias y de actividades mentales y afectivas que determinan nuevos cambios de conducta, que llevan al educando a autodeterminarse, a ubicar su posición frente al mundo, a forjar por sí mismo, en la medida de sus posibilidades, el destino que como ser humano ha de vivir. En suma, la enseñanza será efectiva cuando ayude al educando en la tarea de investigar, de elaborar, de reflexionar, de crear y de recrear el conocimiento.

Dichos aspectos los podrá encauzar sólo aquella educadora que sienta la responsabilidad inmensa que ha

adquirido con sus pequeños y que busque, día a día, los medios idóneos para conjugar el positivo desarrollo de la afectividad infantil con los conocimientos y destrezas, para hacer de ellos, unos pequeños felices en cuanto a su relación con los demás y con ellos mismos.

Es aquí donde se circunscribe la tarea del pedagogo, puesto que es él el profesionalista que cuenta con el apoyo académico, capaz de ligar el ambiente educativo que se vive en el jardín de niños, sus interacciones y sus fines, con las necesidades de capacitación, que se generan en el cuerpo docente, gracias a los conocimientos que también maneja sobre educación de adultos.

El pedagogo es el profesionalista capaz de concebir, estructurar y llevar a cabo planes de acción que fomenten y orienten el desempeño docente a fin de optimizar todo el proceso educativo, puesto que no sólo es conecedor del desarrollo y psicología infantil, sino también de toda la serie de implicaciones pedagógicas que de ella emanan. Asimismo, toma en cuenta los procesos de aprendizaje del adulto, lo cual le permite estructurar de manera práctica, y de acuerdo a las necesidades e intereses de las educadoras, los planes y programas de capacitación para cada institución educativa, situando las características y circunstancias espacio-temporales y culturales en los que la institución y las docentes están inmersas.

Por otra parte, el pedagogo es el especialista capacitado para asimilar como un todo el proceso educativo, permitiéndole establecer un análisis completo acerca de todos y cada uno de los elementos y momentos didácticos que intervienen en el proceso. Este aspecto le permite discernir entre las diversas necesidades del mismo, pudiendo establecer vías de acción para maximizar la educación infantil y lograr que las educadoras se identifiquen plenamente con su labor educativa y se percaten de la trascendencia social y humana que su papel como formadoras de nuevas generaciones implica.

El interés hacia la realización del presente trabajo, radica en la inquietud por coadyuvar, en la medida de lo posible, en el proceso de mejora de la actuación educativa preescolar en los jardines de niños privados.

Gracias al trabajo realizado durante varios años en los mismos, se ha percibido una opción viable y flexible en cuanto a su implantación, a fin de lograr la optimización de todo el proceso educativo, esto es, a través de la auténtica y efectiva capacitación del magisterio en todas las áreas de su competencia, en la que además se considere al cuerpo docente como un miembro de primerísima importancia en la comunidad educativa y como factor trascendente para la maximización de la educación en México, cuya base se sienta precisamente en la educación preescolar.

Con base en esta experiencia, así como en la posibilidad económica y organizacional para la implantación de este tipo de inversión, se decidió orientar esta investigación hacia los jardines de niños privados. Sin embargo, esto no significa que los jardines oficiales no puedan adoptar un esquema de capacitación docente.

A lo largo de los tres primeros capítulos, se pretendió configurar un marco teórico que tiene como fin sentar las bases sobre las cuales se afirma la importancia de la capacitación docente dentro del jardín de niños privado, ubicando a éste último como una empresa y sociedad de trabajo, en la que se hace imprescindible un desarrollo armónico de todos sus integrantes y en donde se considera a las educadoras como las "gufas formales" que coadyuvan a generar el proceso educativo en sus alumnos. Educadoras que a su vez, demandan necesidades profesionales para poder seguir formando de manera eficiente y eficaz a sus discípulos. Es así como se establece un círculo en el que la capacitación docente y la educación infantil se conjugan para orientarse hacia la productividad, el bienestar y la satisfacción personal del trabajo desarrollado.

En el primer capítulo se pretende sentar las bases sobre aquellos conceptos que intervienen tanto en el proceso de capacitación como en el educativo, justificando asimismo la necesidad del hombre hacia la educación y la labor que en este sentido realiza el jardín de niños privado.

A lo largo del segundo capítulo, se ahonda sobre las tres dinámicas más importantes consideradas en el desempeño profesional docente preescolar, y que por consiguiente, son los aspectos clave para determinar necesidades de capacitación.

En este capítulo se pretende ofrecer ideas genéricas, pero que a la vez incluyan aquellos aspectos y situaciones que la educadora enfrenta día a día en su trabajo, es decir, los elementos y los momentos didácticos que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la actitud y las relaciones que la educadora establece con toda la comunidad educativa, con la sociedad y consigo misma, así como el compromiso profesional que diariamente se va fortaleciendo.

El tercer capítulo trata sobre la metodología a seguir durante el proceso de planeación de la función de capacitación en un jardín de niños privado, profundizando en todos aquellos aspectos a tomar en cuenta para su puesta en marcha: desde la detección de necesidades de capacitación (D. N. C.), señalamiento de objetivos, la metodología y la programación de los cursos de capacitación, hasta la planeación de la realización de los mismos, con el respectivo proceso de planeación de la evaluación.

En el cuarto capítulo se expone el desarrollo para la detección de necesidades de capacitación que se siguió a fin de determinar los aspectos a considerar para la implantación del proceso de capacitación en las educadoras del jardín de niños estudiado; estableciendo los instrumentos y las técnicas utilizados para tal fin.

El quinto capítulo se refiere a la propuesta y a la justificación del plan de capacitación docente para el jardín de niños estudiado. Asimismo se ejemplifica uno de los programas de capacitación, en el que se incluyen todos los aspectos a considerar para la implantación del mismo.

Para la realización del presente trabajo se recurrió a la investigación documental (desarrollo de los tres primeros capítulos), así como a la experiencia personal sobre las instituciones educativas preescolares privadas y al análisis sobre el proceso de capacitación docente que se llevó a cabo en un jardín de niños privado (desarrollado en los últimos dos capítulos).

El estudio está enfocado hacia la detección de necesidades de capacitación en las educadoras que laboran en la institución, así como hacia los esquemas de desarrollo previos para la puesta en marcha del programa de capacitación, para lo cual se utilizaron diversos instrumentos de medición y técnicas de observación. Entre los primeros se pueden señalar: descripción de puestos, cuestionarios indicadores de necesidades de capacitación, inventario de habilidades docentes y evaluación del desempeño. Entre los segundos se puede citar la utilización de técnicas de entrevista con educadoras, coordinadora técnica y directora general; observaciones directas sobre las actividades generales en el jardín y las interacciones que se dan entre el personal.

La importancia que reviste la presente investigación radica, por una parte, en concientizar a la dirección de los jardines de niños, a las educadoras y en general, a todas aquellas personas que de alguna manera tienen relación directa con dicha institución educativa o que están interesadas en el proceso educativo, del significativo beneficio que representa el contar con un staff de educadoras conscientes de su labor y convencidas de su importancia como formadoras y orientadoras, que apoyadas por su ética profesional, espíritu de servicio y deseos de superación, puedan ser un efectivo vehículo del positivo desarrollo infantil.

Simultáneamente, también se pretende hacer del conocimiento de las personas relacionadas con la educación a nivel preescolar, que por medio de la capacitación, no sólo se puede lograr lo anterior, sino también se pueden dar

soluciones a una amplia gama de problemas de ineficiencia o discrepancias en el perfil puesto-persona de la maestra de educacion escolar.

I. EL JARDIN DE NIÑOS PRIVADO Y SU RESPONSABILIDAD ANTE LA SOCIEDAD

A lo largo de la historia, el hombre se ha caracterizado por la convivencia y organización con otras personas a fin de lograr objetivos comunes: supervivencia y mejoramiento de la sociedad.

En nuestros días, dichas sociedades son tan complejas que han requerido de actividades específicas de trabajo a fin de poder mantener la estructura social. De tal forma, podemos observar que existen gremios específicos de agricultores con sus consecuentes derivaciones aún más especializadas, al igual que obreros quienes laboran en las diversas ramas industriales. Existen asimismo grupos de empresarios, burócratas y por supuesto, también está la rama educacional, misma que se subdivide en niveles educativos.

Es importante no sólo que cada sector desarrolle sus actividades, sino lograr que todas las personas estén satisfechas con su trabajo, con la relación establecida con sus compañeros, con su familia y consigo mismos. Es precisamente en este punto donde encaja la capacitación. Sin embargo, a lo largo de este trabajo, ésta se considerará únicamente bajo la perspectiva de la capacitación docente a nivel preescolar en una institución privada.

En el presente capítulo se pretende establecer los factores que se dan entre el hombre como ser social y perfectible y la incidencia de la capacitación en el ambiente laboral de una institución preescolar privada.

I.1 HOMBRE Y VIDA SOCIAL

I.1.1 El hombre como ser perfectible y social

Se ha considerado, como el primer aspecto de esta tesis, hacer énfasis en la naturaleza perfectible del hombre ya que gracias a esta realidad ontológica somos susceptibles de educación, esto es, el perfeccionamiento de nuestras facultades específicamente humanas. Y es precisamente dentro del amplio concepto de lo que es educación, donde se inserta y justifica la capacitación, la cual, para el logro de sus fines, no sólo considera al hombre como ente aislado, sino

también al medio en que se desenvuelve y las interrelaciones que establece con los demás.

Con el objeto de ampliar y esclarecer lo anterior, consideremos la siguiente reflexión:

Todos los seres creados deben cumplir con aquellas funciones que les han sido dadas para realizar los fines con los que fueron determinados ontológicamente. El hombre, como cualquier otra criatura, también tiene fines que cumplir. Como ser que tiene corporeidad debe satisfacer sus necesidades materiales, pero como también posee espiritualidad, debe satisfacer asimismo sus necesidades espirituales. Ahora bien, en esta parte espiritual del hombre se encuentra su racionalidad, constituida por su inteligencia y voluntad, gracias a las cuales puede llegar a perfeccionar su naturaleza (la cual ontológicamente es inacabada), pudiendo así autodeterminarse.

Pero para que el hombre pueda lograr el máximo perfeccionamiento, necesita forzosamente de la ayuda de sus semejantes, por lo que es social por naturaleza. En la sociedad los hombres conviven y se interrelacionan. Se satisfacen unos a otros necesidades de tipo material: habitación, vestido, alimentación; y necesidades de tipo espiritual: ciencia, cultura, etc., es decir, a través de la sociedad, el hombre logra desarrollarse como ente viviente y activo, no como un simple componente de la misma.

Uno de los aspectos que colocan al hombre en relación con otros seres humanos y, en última instancia, con la sociedad, es el trabajo, el cual debe entenderse como una fuente de realización individual, que constituye un factor imprescindible para que el hombre pueda realizarse plenamente como persona.

Ya decía Recasens Siches, en su libro titulado Sociología que:

Trabajar adecuadamente supone cumplir con las obligaciones de justicia con respecto a aquéllos de quienes el trabajo depende; respetar fielmente los derechos económicos y humanos de los subordinados, dependientes y compañeros; y más aún, promover su progreso social, creando un ambiente de solidaridad comprensión y amistad (1).

Ya que el trabajo forma parte de la vida del hombre, éste debe buscar por sí mismo, y por el medio donde trabaja,

(1) SICHES, R. Sociología p. 84

el desarrollo que beneficia a la persona o grupos de personas. En una palabra, el hombre puede, -e insistimos en esto-, autodeterminarse ya que aunque esté determinado en cuanto a su esencia no lo está en su aspecto dinámico porque es de una naturaleza inacabada que tiende a la perfección.

Al ser la sociedad una unión de hombres que tienden a la ayuda mutua para conseguir un desarrollo, surgen, como clasificación lógica, dos tipos de agrupaciones sociales, a saber:

- a) Las naturales, tales como la familia.
- b) Las intermedias que nacen por la creación del hombre mismo para conseguir fines parciales.

Las sociedades intermedias son agrupaciones humanas que buscan fines recreativos, comerciales, industriales, de ayuda mutua, entre las cuales también se encuentran las escuelas; desde aquéllas que imparten educación preescolar hasta las universidades.

I.1.2 El jardín de niños privado: empresa y sociedad de trabajo

Son muchas y muy variadas las definiciones y concepciones que sobre el término "jardín de niños" se pueden encontrar. Sin embargo, nos limitaremos a aquélla que justifica cabalmente el por qué se le está dando este término al jardín de niños privado, sin que con ello se pretenda totalizar, bajo este aspecto, el concepto de lo que constituye un jardín de niños.

Isaac Guzmán Valdivia la define como:

Una unidad económica y social en la que el capital, el trabajo y la dirección se combinan para lograr una dirección que responda a los requerimientos del medio humano en el que actúa la propia empresa (2).

De lo anterior, podemos considerar al jardín de niños privado como una unidad productora de servicios que se encarga de la formación de niños preescolares en sus aspectos psicomotor, afectivo-social, cognoscitivo, de manera pedagógica y ética.

(2) GUZMAN VALIDIVA, I. Sociología de la empresa
p. 24.

Desde el punto de vista social, podemos caracterizarle como una reunión de personas que aportan algo de lo que son y de lo que poseen en forma directa o indirecta, consciente o inconscientemente; todo ello por medio de la interrelación que se establece entre la dirección, educadora y padres de familia, para buscar la orientación educativa más adecuada de los niños a su responsabilidad.

En este aspecto, vale la pena destacar que en México se manejan dos concepciones de lo que constituye un jardín de niños; por una parte, se contempla al jardín de niños oficial, cuyos estatutos, orientaciones y programas se basan en lo prescrito por la S.E.P., y por otra, el jardín de niños privado, que puede estar o no incorporado a la S.E.P., si bien, en cualquiera de los casos, siempre estará registrado ante la citada institución gubernamental.

En esta empresa llamada Jardín de Niños Privado, se congregan los esfuerzos y recursos de quienes la forman, los cuales están dirigidos por una autoridad: la dirección del jardín, que proporciona los lineamientos que habrán de seguirse para el logro del armonioso desarrollo de los pequeños, de manera integral y de acuerdo a la filosofía y valores de la institución, cuya finalidad es dar un servicio a la sociedad, buscando también la permanencia dentro de la misma.

Agustín Reyes Ponce considera en su libro Administración de Empresas tres clases de elementos que conforman una empresa, los cuales bien se pueden aplicar al Jardín de niños:

a) El recurso humano.- Es el elemento eminentemente activo dentro de la empresa y el que posee la máxima dignidad. Los individuos que la integran están jerarquizados de acuerdo a los respectivos puestos que ocupan dentro de la empresa.

b) Los bienes materiales.- Se refiere a los edificios, instalaciones, y en general a todos los recursos tangibles.

c) Los sistemas.- Estos enmarcan las relaciones en que deben coordinarse las diversas cosas, las personas o éstas con aquéllas. Se podría decir que son los bienes inmateriales de la empresa, como los sistemas de dirección, organización, administración la capacitación, entre otros.
(3)

(3) Cfr. REYES PONCE, A. Administración de Empresas
pp. 72-74

Consideramos al jardín de niños privado como una empresa porque busca aquellos fines que pretenden ayudar a:

1. Proporcionar un valor económico agregado.
2. Satisfacer las necesidades sociales y dar un servicio a la comunidad.
3. Buscar la superación individual de cada una de las personas
4. Lograr una permanencia o continuidad dentro de la sociedad.

Al ser el jardín de niños un medio de desarrollo social y constituir un canal de superación del recurso humano, se hace imprescindible la labor de la Pedagogía que conduzca aquellas orientaciones que lleven al personal a una positiva labor, redundando en beneficios hacia el educando y, por tanto, en la sociedad misma. Sin embargo, no podemos concebir una pedagogía abstracta, es necesario concretar la labor pedagógica en la realidad del jardín y centrarnos en aquellos conceptos que sin ser los únicos, son base fundamental para comprender la labor de capacitación docente a nivel preescolar.

I.2 CONCEPTOS BÁSICOS EN EL PROCESO EDUCATIVO

I.2.1 Concepto de educación.

La educación ha sido objeto, a través del tiempo, de múltiples y muy variadas acepciones. Sin embargo, en nuestro análisis sobre este concepto, partiremos de su significación etimológica.

Etimológicamente, educación significa "conducir", pero también significa "sacar de", "extraer" (educere). De esta manera, tenemos que tanto va a significar conducir al hombre de un estado a otro, de una situación a otra, como la acción de sacar algo de dentro de él. Todo lo cual da la idea de un proceso a seguir que se avoca a la situación interior del hombre. (4)

(4) Cfr. GARCIA HOZ, V. Principios de pedagogía sistemática p.16

Existe otro concepto de educación que se deriva de su significación vulgar en el que "... se concibe a la educación como una cualidad adquirida, en virtud de la cual está adaptado (el hombre) en sus modales externos a determinados usos sociales." (5)

Por lo dicho anteriormente, se considera a la educación como el resultado de la adquisición de aquellas formas superficiales de cortesía y urbanidad que se dan y son aceptadas en la convivencia de un determinado grupo social. Es la asimilación del influjo externo por medio del trato social. Si bien esta característica es importante para que la persona se desenvuelva positivamente en sociedad, de acuerdo a las normas comunitarias que esta marca, no subyace aquí toda la esencia del concepto de educación, ya que aunque los lineamientos sociales se aprenden a través del trato con las demás personas, el hombre posee un potencial enorme de facultades a ser perfeccionadas y orientadas de acuerdo a su dignidad.

De las dos acepciones de educación expuestas, podemos concebir la idea de modificación del hombre, sin perder de vista que el concepto etimológico presenta una noción individualista del proceso educativo, mientras que el concepto vulgar nos lleva a la perspectiva sociológica y su influencia en el hombre.

Retomando la idea de modificación, ésta no tendría sentido si no fuera un cambio hacia la perfección. Ya considerábamos en páginas anteriores que el hombre es un ser de naturaleza inacabada que tiende a la perfección, puesto que está determinado en cuanto a su esencia pero no en su aspecto dinámico, a diferencia de los demás seres que sí se encuentran determinados ontológicamente en ambos aspectos.

De aquí subyace la idea de considerar que es a través de la inteligencia y voluntad que el hombre podrá ser objeto de educación y poner en acto todas sus potencialidades que lo conducirán hacia ese proceso de mejora.

Tomando en cuenta lo anterior, podemos definir a la educación como "el perfeccionamiento de la facultades específicamente humanas." (6)

La educación exige la individualización y socialización de quien educa. Esto es, desarrollar y hacer efectivas las propias posibilidades del sujeto, descubrir sus

(5) GARCÍA HOZ, V. op. cit. p. 16.

(6) Ibidem p. 25.

limitaciones, y disimularlas o neutralizarlas, así como descubrir aquellas actividades más acordes con sus características propias -con lo cual se convierte en el ser que es diferente a los demás-. En el aspecto de su socialización, se pretende que la persona sea capaz de ocupar eficientemente un puesto en la sociedad y que logre integrarse a ella positivamente. Es precisamente dentro de éste concepto que encuadra la capacitación de la cual nos ocuparemos más adelante, por ahora, sólo se dará pie a la importancia de la educación en la empresa del jardín de niños privado por medio de la capacitación planteando las siguientes interrogantes:

1. Se está consciente de que, para contar con un personal docente, directivo y administrativo efectivo, actualizado, motivado y desarrollado, necesitamos educarlo?
2. Se contempla como objetivo principal la perfección y superación del hombre como tal, y por ende, el bien de la empresa y la sociedad?
3. Cuánto personal se capacita y qué calidad se logra alcanzar?

Cabe aclarar, que la tendencia a la perfección que el hombre posee, se encuentra presente a lo largo de su vida. Somos susceptibles de mejorar en todos los ámbitos en los que nos desarrollamos y cuando hemos alcanzado una meta, buscamos otras.

I.2.2 Concepto de comunicación.

La palabra comunicación viene del vocablo latino "comunicare", que significa poner en común. En su acepción más general, comunicación es acción y efecto de hacer a otro partícipe de lo que uno tiene; descubrir, manifestar o hacer saber a alguno una cosa, consultar, conferir con otros un asunto tomando un parecer (de communicatione o communicationis).

La comunicación siempre debe influir recíprocamente, ya sea que se empleen formas verbales, el lenguaje ordinario, la palabra escrita, el lenguaje formalizado, o el lenguaje no verbal.

Por lo tanto, para que la comunicación sea efectiva, es imprescindible el contacto entre los hombres que conjuntan

sus esfuerzos para alcanzar metas comunes. De este modo, bajo la influencia de los demás y de su propia personalidad, el hombre se desarrolla y se perfecciona.

Así pues, la comunicación no es momentánea sino que consiste en un proceso dinámico y permanente en donde es posible influir en los demás con actitudes, opiniones, ideas, etc.

La comunicación efectiva se hace necesaria en cualquiera de las áreas en las que se desempeña el hombre, ya que gracias a ésta, se logrará no sólo la efectividad en el trabajo, sino que también se eliminarán malos entendidos, fomentándose la relación positiva.

I.2.3 Concepto de enseñanza

Dentro de las definiciones que de esta palabra presenta el diccionario, se dan frases como "hacer conocer el modo de", "impartir conocimientos acerca de", etc.

Para los propósitos de nuestra investigación, definiremos el término enseñanza como la instrucción o adiestramiento que se le brinda a una persona en el ámbito cognoscitivo, afectivo y/o psicomotor, dirigiéndola y orientándola para que logre la aprehensión de aquéllo que se le ha impartido, implicando con ello su formación.

I.2.4 Concepto de aprendizaje.

El fenómeno designado con esta palabra abarca hechos de toda la vida: el niño aprende a caminar y a hablar; el escolar aprende operaciones aritméticas; se aprende a amar, a ser responsable, a comunicarse en niveles adultos. El aprendizaje, por lo tanto, se inserta en todos los estratos del hombre y éste, hace suyo aquéllo que se le ha mostrado, implicando con ello un cambio de conducta.

Raúl Gutiérrez Sáenz señala que el aprendizaje "consiste en incorporar y asimilar nuevos datos, respuestas, actitudes, conductas y valores. Aprender significa enriquecerse con nuevos elementos asimilados por facultades cognoscitivas, afectivas y motoras." (7)

Por su parte, Robert Gagné se refiere al aprendizaje en estos términos: aprendizaje es todo cambio de la disposición o capacidad humanas, con carácter de relativa permanencia, y que no es atribuible simplemente al proceso de desarrollo. (8)

Retomando lo anteriormente expuesto, podemos señalar que el aprendizaje es una adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes como resultado de una actividad determinada en la que la persona experimenta ciertas modificaciones cognoscitivas, actitudinales o de destreza, que implican un cambio de conducta más o menos permanente.

En el proceso de educación continua destinada al personal del jardín de niños, considerado como una empresa (capacitación), los términos enseñanza-aprendizaje revisten una importancia esencial, en donde tendrán cabida acciones diversas, tanto del capacitando como del que capacita: atraer la atención del alumno mediante aquellos recursos que puedan hacer más atractiva e interesante la enseñanza; dirigir la actividad, etc., pero, en última instancia, es necesaria la voluntad del capacitando, que detecta y acepta la necesidad personal y social de aquella situación. Es por ello que una buena comunicación entre las personas que trabajan en la empresa de jardín de niños facilita, en amplia medida, el desarrollo y perfeccionamiento de los individuos, de la empresa y por lo tanto, de la sociedad.

En este punto es importante aclarar que en la fase del procedimiento administrativo y, más concretamente, de la administración de personal, la educación es una función que coadyuva directamente a mantener en alto el nivel de moral del personal de la empresa y es un medio eficaz de integración.

Se ha comprobado que a través del adiestramiento, la capacitación y el desarrollo, el saber humano adquiere una especial motivación, que se orienta hacia mayores y mejores resultados, esto es, hacia la integración del grupo al que pertenece, hacia la productividad y hacia el bienestar y satisfacción consigo mismo.

-
- (7) GUTIERREZ SAENZ, R. Introducción a la Didáctica
p. 22
(8) Cfr. GAGNE, R. The Conditions of Learning p. 67

I.3 LA CAPACITACIÓN Y SUS CARACTERÍSTICAS

I.3.1 Concepto de capacitación

Antes de desarrollar el concepto de aquéllo que envuelve a la capacitación, se quisiera recalcar el sentido trascendente de que toda función educativa implica, llámese, dentro de la labor de una empresa: adiestramiento, capacitación o desarrollo.

Es importante aseverar que la educación debe contemplar la preocupación del grupo social, y preparar a la persona para que desempeñe en dicha sociedad, el papel que le corresponde. Fortalecer en el hombre el sentido de sus obligaciones, derechos y responsabilidades, dándole con ello el verdadero sentido de su libertad, es formar al hombre para que lleve una vida de servicio a la comunidad, en armonía consigo mismo y con los demás.

Para determinar claramente el concepto de la capacitación, se hace imprescindible destacar las diferencias y relaciones que guarda entre sí con el entrenamiento y adiestramiento.

El vocablo entrenamiento que se utiliza en México se ha tomado de la palabra inglesa "training" que comprende dos factores: el teórico y el práctico, que abarcan todas las actividades que van desde la adquisición de una sencilla habilidad motriz hasta el desarrollo de un conocimiento técnico complejo, la inculcación de aptitudes laborales y la evolución de actitudes referentes a problemas sociales complicados y discutibles.

Idalberto Chiavenato afirma que el entrenamiento es:

El acto intencional de proporcionar los medios para hacer posible el aprendizaje, intentando orientar esas experiencias de aprendizaje en sentido positivo y benéfico, completándolas y reforzándolas con una actitud planeada, para que los individuos, en todos los niveles de la empresa, puedan desarrollar más rápidamente sus conocimientos y aquellas actitudes y habilidades que los beneficiarán tanto como a la misma empresa. (9)

Cuando se habla de entrenamiento, se supone la preparación física o mental que sirve para realizar una

(9) CHIAVENATO, I. Administración de recursos humanos
p. 462

determinada actividad o tarea. Igualmente se entiende por entrenamiento los "esfuerzos conscientes que tienen por objeto mejorar las aptitudes, capacidades, entendimiento y condiciones naturales de una persona." (10)

Se entiende también por entrenamiento aquel proceso que incrementa el grado de precisión de trabajo de un empleado, en actividades específicas del conocimiento, dirigiéndose por lo tanto a la preparación del individuo y a la tarea que desempeña.

El entrenamiento comprende dos aspectos distintos y complementarios: el adiestramiento y la capacitación. El primero, según Isaac Guzmán Valdivia, es " la habilidad o destreza adquirida por regla general en el trabajo preponderantemente físico." (11)

Podemos decir que el adiestramiento es aquel proceso por el cual se adquieren, se desarrollan o perfeccionan habilidades para el desempeño de un puesto concreto, con el fin de lograr una mayor eficiencia en el mismo mediante la práctica constante de actividades motoras o físico-técnicas.

Existen varias definiciones de capacitación, para nuestro estudio apuntaremos las siguientes:

Es el acto intencional de la dirección, aplicado a proporcionar los medios necesarios para la posibilidad de aprendizaje (...) Su propósito estriba en ayudar a cada individuo para que eleve su potencial, y a través del efecto acumulativo conseguido en la organización, mediante esta suma de máximas voluntades individuales, lograr una productividad óptima. (12)

La capacitación se refiere a aquel proceso extraescolar de aprendizaje que pretende en la persona el saber, el poder y el querer desarrollar eficazmente su trabajo. Esta idea, bien se puede apoyar en aquel concepto dado por Alfonso Siliceo en el que dice : "La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una empresa, y orientada hacia un

(10) PROCTOR Y WILLIAMS Capacitación: manual para directores de línea pp. 11 y 13.

(11) GUZMAN VALDIVIA, I. Problemas de la administración de empresas p. 69.

(12) PROCTOR Y WILLIAMS. op cit. p. 14.

cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador." (13)

Es en este punto donde se encuentra el fundamento de la capacitación, ya que para el pleno logro del objetivo general de la empresa, la capacitación colabora aportando un personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado para que desempeñe bien sus funciones, habiendo previamente descubierto las necesidades reales de la empresa. Por lo anterior, se podría decir que la capacitación es la función educativa de una empresa, por medio de la cual se van a satisfacer las necesidades presentes y prevenir las futuras, respecto a la preparación y habilidad de los colaboradores.

Es importante hacer hincapié que la educación, en cualquiera de sus niveles, debe ser integral, evitando a toda costa la especialización como fin único del proceso de capacitación, ya que deshumanizaría en lugar de coadyuvar al proceso permanente de perfeccionamiento. Además, la educación integral ubica y desarrolla al empleado en cualquier nivel y área de trabajo en la que se desempeñe, como miembro responsable del conglomerado social al que pertenece.

Se pretende que la capacitación en el jardín de niños constituya un vehículo de auténtica automotivación e integración hacia el mismo, en el que la educadora se desarrolle como persona humana.

I.3.2 Las metas de la capacitación.

De acuerdo a lo anterior, los fines básicos de la capacitación aplicables al jardín de niños serán:

1. Promover el desarrollo integral de la educadora y su compromiso dentro del jardín de niños y, así el desarrollo del mismo.
2. Lograr un amplio conocimiento, así como el desarrollo de aquellas actitudes y habilidades necesarias para el desempeño eficaz del puesto.

(13) SILICED, A. Capacitación y desarrollo de personal
p. 35

3. Desarrollar una integración de equipo, madura e integral, en la que se logren alcanzar los objetivos propuestos dentro de su área y responsabilidades.

La capacitación es un excelente medio para alcanzar altos niveles de motivación y productividad, proporcionando además, la preparación necesaria y especializada que permite al trabajador enfrentarse en mejores condiciones a su tarea diaria. Sin embargo, en toda empresa existen diversos problemas, sean de tipo humano o técnico, que no se resuelven con la oportunidad y la eficiencia requerida. Alfonso Siliceo las clasifica en dos vertientes a saber:

1. "Los problemas se desconocen y, por tanto, su planteamiento y solución no son adecuados." (14) En el jardín de niños este problema se da muy frecuentemente, sobre todo en el aspecto de las relaciones humanas entre el personal, posiblemente fricciones que la dirección no logra detectar y que sin embargo inciden en la dinámica del equipo docente.
2. "Los problemas se conocen claramente, pero la actitud de los ejecutivos y el ambiente cerrado de la empresa no permiten que se resuelvan." (15)

Aplicando este problema al jardín de niños, se propiciaría en las educadoras la obsolescencia e ignorancia en los métodos, técnicas y recursos educativos; el trato deficiente con los pequeños por falta de conocimientos y orientaciones sobre la psicología infantil, todo lo cual redundaría en desmotivación hacia su labor dentro del proceso educativo. Puede ser que en la dirección se hayan detectado estas fallas, pero que por considerarlas no prioritarias a resolver, se dejen a un lado, provocando con ello el estancamiento de las educadoras en su labor magisterial y por ende, su paulatina resistencia al cambio, cuando se pretenda mejorar sus procedimientos de enseñanza.

El mismo autor hace énfasis en que cuando se presenta la segunda problemática citada, se acepta, soporta y promueve la ineficiencia al no buscar el cambio necesario para mejorar aquello que ya se detectó como deficiente.

Por otra parte, es importante tomar en cuenta la actual filosofía y práctica del Desarrollo Organizacional para que la capacitación dada en la empresa produzca frutos. Dicha filosofía organizacional sostiene que:

(14) *Ibidem*, p. 47

(15) *Ibidem*, p. 48

- Es necesario mantener vivos los valores de una organización.
- Es posible cambiar el ambiente organizacional, aumentar la productividad y la satisfacción simultáneamente.
- Las personas deben ser consideradas como seres humanos y se debe dar especial atención a su crecimiento, desarrollo y satisfacción en el trabajo.
- Todas las personas tienen algo con qué contribuir y deberían ser escuchadas.
- Si la gente ayuda a tomar las decisiones, se siente más involucrada y hay más posibilidad de éxito.
- Comunicación efectiva y oportuna a los colaboradores; ello los involucra y compromete más con la empresa.
- Debemos preocuparnos por relacionar la productividad y la satisfacción humana.
- Lograr un ambiente en que pueda haber satisfacción en el trabajo, se generen medios para la automotivación y se planteen retos para el desarrollo personal y del equipo de trabajo. (16)

1.3.3 Procedimiento para la capacitación.

El proceso lógico de la función de la capacitación es el siguiente:

1. Investigar las necesidades reales que existan o deban satisfacerse a corto, mediano o largo plazo; esto es, previsión.
2. Detectadas estas necesidades, se procederá a la fijación de los objetivos a lograr: planeación.
3. Definición de contenidos de educación necesarios a cubrir en los cursos (temas, materias, áreas).

(16) *Ibidem*, p. 94

4. Definir la metodología y técnica más idónea al curso.
5. Una vez realizado el curso, se procederá a su evaluación.
6. Seguimiento o continuación de la capacitación.

Chiavenato considera que las cuatro actividades básicas de la capacitación son:

1. Inventario de necesidades y diagnóstico.
2. Planeación de la capacitación.
3. Ejecución de la capacitación.
4. Evaluación de resultados. (17)

Por el momento, nos limitaremos en la profundización del procedimiento de la capacitación, ya que en los siguientes capítulos se tratará a fondo cada uno de estos pasos.

I.3.4 Beneficios de la capacitación

No hay que perder de vista que la capacitación no es un fin en sí misma, sino que constituye un medio para el logro de ese fin. Es la herramienta de una empresa o instituto para lograr sus objetivos. Con la capacitación es factible alcanzar beneficios tanto para la institución, como para el personal de la misma, siendo mutuo tal beneficio ya que los logros de uno repercuten en el otro.

a) Beneficios para el jardín de niños:

- Lograr el crecimiento del mismo.
- Contar con personal especializado y capaz.
- Utilizar óptimamente los recursos disponibles para lograr un mejor resultado en las actividades que se desarrollan en el jardín.
- Despertar el deseo de superación personal, en pro del desarrollo de la institución.

(17) CHIAVENATO, I., op. cit. p. 468.

- Alcanzar una adecuada integración del personal entre sí, con el fin de elevar la moral del grupo y mejorar el ambiente de trabajo.
- Coordinar adecuadamente el trabajo que realizan los docentes y el personal administrativo, con objeto de:
 - Incrementar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje.
 - Mejorar la comunicación entre el personal que labora en el jardín de niños.
 - Disminuir conflictos entre educadoras, personal administrativo y dirección.
 - Propiciar el espíritu de cooperación.
- Adecuar los métodos y sistemas de trabajo que ayudarán a aumentar la eficiencia en el trabajo.
- Lograr que el personal se identifique con las políticas, metas y fines del jardín de niños.

b) Beneficios para el personal:

- Adquisición de nuevos conocimientos sobre psicología infantil, técnicas, métodos, recursos educativos aplicables al nivel preescolar, entre otros.
- Desarrollo de aquella capacidad necesaria para el buen desempeño de sus actividades.
- Comprensión de la importancia que tiene su trabajo dentro de la institución como orientadora en la formación de los pequeños a su cargo.
- Realizar eficientemente su trabajo, con un conocimiento responsable del mismo.
- Desarrollar su criterio, que le ayude a solucionar problemas y tomar decisiones educativas.
- Incrementar el sentido de participación como miembros de la institución donde laboran, con la finalidad de enriquecerse con las experiencias y aportaciones de las demás colegas y así poder desempeñar mejor su función, y al mismo tiempo, ayudar a las demás educadoras en su labor.

II. LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION EN LA EDUCACION PREESCOLAR

En el presente capítulo se pretende establecer un análisis sobre el deber ser de la actuación docente y la influencia de dicha actuación en el discente y en toda la comunidad educativa, así como en el desarrollo de la acción educativa.

A fin de detallar esta actuación magisterial, a lo largo del capítulo se desarrollan las tres dimensiones básicas consideradas como características constitutivas de la educadora, a saber: La dinámica profesional, que gira en torno del ambiente didáctico que la educadora debe manejar con eficacia a fin de optimizar la enseñanza. La dinámica psicofísica, que se avoca a la relación establecida con todos y cada uno de los miembros de la comunidad escolar. Y la dinámica ética, en la cual quedan circunscritos todos aquellos valores de la conducta social e individual que coadyuvan a fomentar y orientar la positiva, efectiva y ética función del magisterio.

Ahora bien, si estas tres dinámicas conforman la base del desempeño docente preescolar, será imprescindible profundizar en cada una de ellas a fin de sensibilizar nuestra percepción del proceso educativo y contar con parámetros bien fundamentados que nos permitan establecer esquemas coadyuvantes para la Detección de Necesidades de Capacitación (D.N.C.) a nivel docente preescolar. Con esta perspectiva, a continuación se desarrollan las dimensiones docentes antes citadas.

En el estudio de la función magisterial se pueden distinguir dos vertientes, la primera corresponde al análisis de las aptitudes específicas necesarias para lograr un eficaz ejercicio de la profesión docente, tales como las aptitudes didácticas, el control grupal, entre otros. La segunda vertiente engloba aquellas aptitudes que se desprenden de la personalidad de la educadora y que a su vez se pueden subdividir, para su estudio en dos: por una parte, la consideración de los diversos tipos de educadoras y sus rasgos constitutivos (edad, apariencia física, etc.) y por la otra, la consideración del influjo de la función educativa en la personalidad del discente que incluye: la capacidad de adaptarse a los alumnos, el presentarles los temas a su nivel y madurez psicofísica. (18)

(18) Cfr. MAGER, R. Actitudes positivas en la enseñanza
p. 36.

Tomando en cuenta lo anterior, se puede decir que en el desempeño docente, éste se mueve dentro de tres dinámicas: la profesional, la psicofísica y la ética, las cuales intentaremos desarrollar en este capítulo.

Dentro de la dinámica profesional, la capacitación docente constituye un apoyo para refinar y orientar el potencial vocacional de la educadora en el aspecto didáctico, reforzando y protegiendo la concepción de la enseñanza, y en general, de todo el proceso educativo. La capacitación a este nivel pretende, asimismo, concientizar a las educadoras de las diferencias individuales de los alumnos y procurar ampliar y orientar sus conocimientos sobre psicología educativa aplicada de forma práctica dentro del salón de clase.

Cabe destacar que la responsabilidad educativa de la educadora es grande, dado que ella es quien mantiene un contacto más prolongado con el educando en el jardín de niños. Si bien, es precisamente el primer centro educativo en el que el individuo recibirá una formación sistematizada, es necesario que las profesoras de preescolares los reciban con afecto y cariño, guiándolos no sólo en las áreas del conocimiento, sino logrando también un armonioso desempeño psicosocial, para lo cual necesitarán de los métodos y las técnicas idóneos en el desempeño de su labor, que se adecuen a aquellas características evolutivas propias de los alumnos.

La actitud humanista, que podríamos colocar dentro de la dinámica psicofísica, tiene como fundamento la comprensión recíproca entre los seres humanos, es algo cuya adquisición por parte de las educadoras no debe dejarse al azar. Por tanto, es de capital importancia que éstas reciban orientación en el arte de conocerse mejor a sí mismas para poder conocer mejor a sus educandos. Esta formación estará centrada principalmente en hacer que cada una de ellas exprese sus pensamientos con tendencia crítica positiva y enriquecedora respecto al jardín de niños, la localidad donde vive y el mundo que le rodea.

La capacitación para una práctica psicofísica de la actividad docente estará dedicada también a estudiar los métodos mediante los cuales las educadoras pueden establecer con mayores posibilidades de éxito una relación personal con los educandos y los caminos para guiar a éstos a establecer mejores relaciones los unos con los otros. Asimismo se contemplan los factores determinantes para establecer una relación más estrecha con los padres de familia, con las colegas y con la dirección del plantel, en una palabra, con la comunidad educativa que le rodea.

Por último, dentro de la dinámica ética se incluyen todas aquellas actitudes, valores y en general, el establecimiento de las relaciones interpersonales idóneas que la educadora pueda lograr con sus alumnos, colegas, dirección y comunidad para el desempeño eficaz de su labor como difusora de la cultura, constituyendo su actuación ante los discentes, el principal modelo de transmisión de los valores culturales y sociales aceptados por la comunidad.

II.1 DINÁMICA PROFESIONAL: CAPACITACIÓN DEL MAGISTERIO EN LA ESTRATEGIA DOCENTE.

Tanto los métodos como las técnicas son fundamentales en la enseñanza y deben estar acopiados a la manera de aprender de los educandos. Métodos y técnicas deben propiciar la actividad de los mismos, y es labor de la educadora lograr que ellos vivan lo que está siendo objeto de la enseñanza.

A nivel preescolar, la docente recibe a los educandos para iniciar el "destete afectivo" con relación a la familia y para inducirlos a un círculo más amplio de relaciones proporcionándoles actividades que convengan a su desarrollo y preparándolos mentalmente para la iniciación de los estudios primarios. Otra de las funciones consistirá en introducir al niño en un régimen de disciplina de acuerdo a su edad, así como cultivar su espontaneidad a fin de favorecer el desenvolvimiento mental, físico y social.

A diferencia de los otros niveles educativos, en los cuales los objetivos tienden fundamentalmente a fomentar la adquisición de habilidades y conocimientos, aquí se plantea ante todo el desarrollo de las potencialidades del niño, el logro de capacidades que le permitan actuar como ser independiente, socializarse y afrontar posteriormente el aprendizaje formal.

La estrategia educativa en el jardín de niños se caracteriza por hallarse centrada en el desarrollo evolutivo del niño, y tiende, fundamentalmente, a estimular a éste sin pretender más logros que los que su propio ritmo de desarrollo le permiten ir alcanzando.(19)

Dentro de esta estrategia, el papel de la educadora, adquiere caracteres igualmente particulares. Posee la oportunidad de brindarle a los niños afecto y cuidados y de

(19) Cfr. BOSCH, L. Evaluaciones en el jardín de infantes
p. 56-60

conseguir sus objetivos a través de experiencias vitales que prepara en función de las necesidades e intereses de aquellos.

La mayoría de la actividad que se realiza en el jardín de niños tiene carácter lúdico. Aunque espontánea por parte de los niños, es programada cuidadosamente por la maestra, quien debe realizar una verdadera creación pedagógica en cada una de sus acciones para adaptarla a los niños individualmente y al grupo en su totalidad.

Por encuadrarse dentro de los lineamientos de la acción educativa sistemática, la tarea de la maestra se basa en una planificación en la que se hallan especificadas cada una de las actividades, la forma de llevarla a cabo y los materiales y recursos que usará a fin de lograr los objetivos propuestos.

Así, la estrategia docente se refiere al plan de acción que, tendiente a suscitar determinados cambios de conducta en sus educandos, la educadora elabora y lleva a la práctica. El concepto de estrategia docente comprende no sólo la forma de conducir las actividades, sino que incluye todos los factores que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Entre esos factores cabe mencionar los siguientes:

- a) Las características de los educandos: su maduración, nivel de experiencia, aptitudes, habilidades, actitudes, etc.
- b) Los objetivos generales del curso o grado.
- c) El ambiente físico y sociocultural en el que se desarrolla la acción educativa.
- d) Las posibilidades materiales con que se cuenta.

Sobre la base de estos factores, se determinan cada uno de los componentes que intervienen en la acción educativa, esto es, los contenidos con su secuencia y organización; los objetivos operacionales; las actividades y experiencia a través de las cuales se desarrollan los contenidos; las técnicas, recursos y materiales para conducir las actividades y experiencias; las técnicas e instrumentos de evaluación.

Al poner en ejecución la estrategia planificada a través de la realización y evaluación, la educadora va constatando los resultados que obtiene y, en función de ellos, realiza los ajustes necesarios, de esta manera, irá reestructurando o reorientando el proceso educativo si éste

así lo requiere, con vistas a la obtención de mejores resultados educativos.

Analicemos ahora estos factores en relación al desarrollo que siguen durante la estrategia educativa.

La actividad docente consta, básicamente, de tres momentos: la Planeación, la Ejecución o Realización y la Evaluación o Verificación, en los que siempre se deberá tomar en cuenta los elementos didácticos que orientan y fundamentan todo el proceso educativo.

II.1.1. Los elementos didácticos

Si se considera que la educación pretende la eficacia humana a través del desarrollo de las potencialidades de cada individuo y que para lograrlo se requiere que el docente no pierda de vista la trascendencia de una relación interpersonal significativa con el alumno, en la que se proporcione un ambiente psicológicamente apto con recursos adecuados, esto es, descartar la idea de simplemente suministrar información, y si también se toma en cuenta que para obtener un eficaz aprendizaje han de concurrir todos aquellos elementos que integran al individuo (pensamientos, sentimientos, acciones) forzosamente, la educadora debe conocer y reconocer los elementos didácticos que intervienen en el proceso educativo, a saber: el alumno, los objetivos, la educadora, la temática a tratar con los educandos, las técnicas y métodos de enseñanza y el medio geográfico, económico, cultural y social.

Se sabe que la habilidad de percepción y aprendizaje entre los alumnos es diversa, que algunos aprenden más fácil y rápido que otros sin necesidad de experiencias directas constantes, en cambio, otros requieren experiencias concretas. Los factores culturales también afectan el aprendizaje, así como la participación del niño en las sesiones, la organización de la temática, la disponibilidad de recursos y en general, la eficacia y flexibilidad de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje; todo esto, aunado a la consideración del aprendizaje como una actividad, lleva a la docente a reflexionar sobre cada elemento didáctico como una base trascendental en el efectivo desarrollo de la actividad que el alumno preescolar realiza. Por esto, los objetivos propuestos deben ser claros, utilizando los recursos más adecuados para alcanzar las metas, buscar mejores formas de enseñanza que se acoplen al tiempo disponible y medios idóneos para la evaluación de resultados.

Teniendo como base lo anterior, analicemos cada elemento didáctico:

- El Alumno. Conocer y orientar sus rasgos individuales ubicados en el contexto sociocultural en el que vive.
- Los Objetivos. Son las metas hacia las cuales se dirige el proceso educativo. Presuponen una modificación del comportamiento, adquisición de conocimientos, desenvolvimiento de la personalidad, desarrollo de destrezas, etc. Constituyen la definición de los propósitos del curso, esto es, la descripción de lo que el educando será capaz de lograr después de ser instruido.
- La Educadora. Es quien tiene a su cargo el desarrollo y orientación del proceso educativo.
- La Temática. El contenido de lo que se vea en cada sesión tiene estrecha relación con el nivel del curso preescolar y con los temas que se tratarán en el mismo, por lo que la educadora debe poseer un conocimiento amplio y actualizado del tema a impartir.
- Métodos y técnicas de enseñanza. Con éstas se pretende orientar al educando a participar en las actividades en la sesión, de tal forma que el aprendizaje resulte más fácil y comprensible y que realmente se logren experiencias vivenciales y significativas. (&)
- Medio geográfico, económico, cultural y social. Ya que el proceso educativo se sitúa en un contexto geográfico, sociocultural y económico bien definido, la educadora deberá tener presente las circunstancias y hechos sociales que se presentan en el entorno. Entre sus actuales responsabilidades se encuentran: enseñar a los niños como elegir, planearles experiencia significativas en las que éstos sean copartícipes de la búsqueda y hallazgos de información, elegirles trabajos en grupos, determinarles los medios y maneras de resolver problemas y de compartir la labor y los resultados de esto con los otros niños, etc. (20)

(&) En el inciso 2.1.2.2 (La ejecución o realización) se ofrece una exposición sobre estos conceptos.

(20) Cfr. NERICI, I. Hacia una didáctica general dinámica pp. 55-59.

II.1.2 Los momentos didácticos

II.1.2.1 La planeación

La razón principal para planificar el proceso educativo es permitir la consecución de los objetivos propuestos, es decir, estructurar las actividades de enseñanza-aprendizaje a partir de los cambios deseables que se quiere suscitar en los niños. Con esto, se aumentará la eficiencia de la enseñanza ya que la educadora tendrá control sobre la misma, evitando improvisaciones que pudieran confundir al educando, dirigiendo la secuencia y progresividad de los trabajos escolares hacia la meta educativa. Asimismo, se adecuarán los trabajos escolares al tiempo disponible y a las posibilidades de los niños. Además, teniendo en mente lo que se pretende lograr en los alumnos, se podrán planear y utilizar mejor los recursos didácticos, considerando los horarios óptimos para la enseñanza. Todo esto supone una reflexión previa de la docente sobre lo que debe hacer en clase, situación que conlleva un esfuerzo por lograr un eficaz desarrollo del proceso educativo.

Es a este nivel donde se analiza la naturaleza de la labor implicada en dicho proceso, tanto del docente como del discente y donde se determinan los resultados que se esperan al finalizar el período de enseñanza, esto es, los objetivos de la educación, que según Gagné, vistos desde un punto de vista sociológico "Consisten en las actividades humanas que contribuyen al funcionamiento de la sociedad (que comprende el desempeño del individuo en ésta) y que pueden adquirirse por aprendizaje."(21)

Estos objetivos, considerados de forma integral pretenderán mejorar a la persona bajo su aspecto individual, social y trascendental. Imideo Nerici señala como objetivos de la educación los siguientes, entre otros:

1. Atención a todos los individuos
2. Desarrollo físico y preservación de la salud
3. Integración social
4. Socialización

(21) GAGNE, R. y et. al. La planificación de la enseñanza
p. 31

5. Formación cívica y fortalecimiento de la conciencia nacional
6. Formación de una cultura general
7. Oportunidades de manifestación y desenvolvimiento de las peculiaridades individuales para lograr el pleno desarrollo de la personalidad
8. Formación económica
9. Desarrollo del sentido de responsabilidad
10. Formación estética
11. Desarrollo del espíritu de iniciativa
12. Formación moral (22)

Sin embargo, los objetivos de la educación insertos en los planes y programas de un curso en particular, tienden a especificarse de acuerdo a los resultados que se pretenden lograr. Así, habrá objetivos generales que se referirán a los resultados esperados al finalizar el curso, objetivos particulares que se avocan a la determinación de los resultados esperados a mediano plazo y los objetivos que establecen los resultados esperados al finalizar la sesión, es decir, son a corto plazo.

Gagné señala cinco categorías de resultados de aprendizaje: Habilidades intelectuales, estrategias cognoscitivas, información verbal, destrezas motoras, actitudes. En cambio, Bloom señala tres dominios: cognoscitivos, afectivos y psicomotores.

Aunque en realidad, lo que Gagné señala como habilidades intelectuales, estrategias cognoscitivas e información verbal, Bloom las encierra dentro de los objetivos cognoscitivos. De cualquier forma, ambos autores reconocen la importancia de la taxonomía en el proceso educativo:

La taxonomía se basa en la suposición de que es posible concebir el programa educativo como un intento para cambiar la conducta de los discentes respecto a algún tema de estudio. Cuando describimos la conducta y la materia, elaboramos un objetivo educativo (...) Las partes del objetivo pueden categorizarse en: la materia

(22) NERICI, I. op. cit. pp. 26-45.

y lo que el estudiante ha de hacer. Sin embargo, esto último, el qué hacer con la materia, es lo que constituye las categorías de la taxonomía. (23)

Al no entrar en el objetivo de este trabajo, se deja al lector la libre consulta e investigación de dichas categorías, acuerdo a la bibliografía que presentamos al respecto. Pero exponemos a continuación los beneficios de la taxonomía en la etapa de planeación del proceso educativo que señala Gagné:

1. Con la taxonomía se pueden agrupar objetivos específicos de naturaleza similar, reduciéndose el trabajo necesario para elaborar toda una estrategia de enseñanza.
2. Los agrupamientos de objetivos pueden ayudar a determinar el orden de las partes del curso.
3. Por tanto, el agrupamiento de objetivos en tipos de capacidades puede utilizarse para planificar las condiciones internas y externas del aprendizaje que se juzguen necesarias para que éste resulte fructífero. (24)

En la elaboración de los objetivos de la educación se tendrá presente que:

- Se deben redactar en términos de cambios de conducta observables.
- Se deben expresar de manera clara para que haya en qué basarse al evaluar la conducta.
- Deben satisfacer los intereses y necesidades de los alumnos, de acuerdo a su etapa de desarrollo.
- Deben indicar el contenido y la situación en relación con el cambio de conducta que se pretende.

De acuerdo con los objetivos planteados así como a las características discentes, a la materia y al medio sociocultural, la educadora planeará la selección más idónea de los métodos y las técnicas de enseñanza que conforman la estrategia docente.

(23) GAGNE, R. Especificación de los objetivos de la educación p. 27

(24) GAGNE, R. La planificación en la enseñanza p. 45

II.1.2.2 La ejecución o realización

La ejecución es la materialización de la planeación. Es poner en práctica todo lo que se planeó a través de las sesiones de clase y de todas las actividades discentes y docentes.

Sin embargo, para que todo lo que se planeó dé frutos, el docente deberá presentar el material de enseñanza de forma tal, que el alumno se motive ante el mismo.

En el caso de los alumnos preescolares, será de vital importancia que la educadora organice el ambiente y estructure las experiencias de aprendizaje de forma tal, que se logre estimular en el niño el tipo de reacción que se desea.

Asimismo, el niño debe tener el máximo de oportunidad y opciones que se le puedan dar para practicar el tipo de comportamiento que implica el objetivo; se le debe orientar en la obtención de sentimientos de satisfacción al lograr el comportamiento esperado como resultado de la experiencia de aprendizaje.

A fin de lograr una máxima eficacia en el proceso educativo, la educadora deberá de percibir los objetivos de aprendizaje como un todo, de tal manera que logre brindar al niño experiencias de aprendizaje con secuencia lógica, integradas entre sí, proporcionando un todo significativo y congruente, que lleve al niño, paso a paso, al cambio de conducta esperado.

El docente se apoyará, forzosamente, en los métodos y en las técnicas didácticas para la ejecución y desarrollo de los objetivos educacionales. (&)

Método didáctico es el conjunto lógico y unitario de los procedimientos didácticos que tienden a dirigir el aprendizaje, incluyendo en él desde la presentación y elaboración de la materia hasta la verificación y competente rectificación del aprendizaje. (25)

(&) NOTA: Los métodos y las técnicas usadas en el jardín de niños se explican en el siguiente capítulo.

(25) NERICI, I. op. cit. p. 237

Considerando lo anterior, se puede afirmar que el método hace alusión a aspectos generales de acción educativa no específica, dando unidad a todos los aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje, en lo que respecta al desarrollo del contenido, actividades y experiencias de aprendizaje.

Harmer sostiene que el método incluye "las pautas de conducta que los maestros aplican en clase..., la organización de un contenido,... la filosofía y la actitud básica de un maestro o de una escuela ... y la orientación académica de las escuelas." (26)

Uniendo ambas acepciones sobre el concepto de método didáctico, podemos deducir que éste es el conjunto lógico y unitario de los procedimientos didácticos que tienden a dirigir el aprendizaje, orientando las pautas de conducta que las docentes aplican en clase así como la elaboración, organización y presentación del tema, que desglosado en contenidos de aprendizaje y experiencias vitales, incluye la filosofía y la actitud básica de la educadora y del jardín, así como los tres momentos didácticos, con el fin de verificar el aprendizaje.

Por otra parte, la técnica de la enseñanza se define como "el recurso al cual se acude para concretar un momento de la lección o parte del método en la realización del aprendizaje. La técnica representa la manera de hacer efectivo un propósito bien definido de la enseñanza." (27) En pocas palabras se podría decir que el método se hace efectivo por medio de las técnicas didácticas, que son los procedimientos específicos a seguir en el proceso educativo para el logro de objetivos concretos.

II.1.2.3 La evaluación o verificación

Fernando Carreño describe la evaluación como: "El conjunto de operaciones que tiene por objeto determinar y valorar los logros alcanzados por los alumnos en el proceso

(26) HARMER, E. La práctica de la enseñanza p. 22

(27) NERICI, I. op. cit. p. 237.

de enseñanza-aprendizaje, con respecto a los objetivos planteados en los programas de estudio." (28)

Robert Davis nos ofrece otra definición de la evaluación: "Es un proceso continuo de reunión e interpretación de información para valorar las decisiones tomadas en el diseño de un sistema de aprendizaje." (29)

Raúl Gutiérrez Sáenz considera que la evaluación didáctica "consiste en captar los resultados del curso en relación con los objetivos fijados previamente." (30)

En términos simples se podría decir que la evaluación es la comparación de los resultados obtenidos frente a los objetivos propuestos. Sin embargo, la evaluación no tendría sentido si se quedara en una simple comparación de resultados. En realidad, la evaluación se da no sólo en términos de resultados discentes, sino en cualquiera de los elementos didácticos que intervienen en el proceso. Conociendo así a la evaluación, describiremos las funciones de ésta:

1. Da a conocer los resultados de la metodología y técnicas que se emplearon, con lo cual se pueden mejorar o modificar.
2. Dirige la atención del alumno hacia aquéllo de mayor importancia.
3. Tanto alumnos como docentes están al tanto del nivel de aprendizaje adquirido.
4. Reforzar oportunamente aquéllo que no haya sido aprendido como se esperaba.
5. Juzgar la eficacia de los programas.
6. Asignar a cada estudiante las calificaciones justas de acuerdo a su nivel de aprendizaje.
7. Planear las subsiguientes experiencias de aprendizaje de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación.

(28) CARREÑO, F. Enfoques y principios teóricos de la evaluación p. 20.

(29) DAVIS, R. Diseño de sistemas de aprendizaje p. 20

(30) GUTIERREZ SAENZ, R. op. cit. p. 189

mejorando así la calidad de la enseñanza y del rendimiento discente. (31)

Aplicando lo anterior al jardín de niños, se puede afirmar que la tarea evaluativa tiene su punto de partida desde el momento en que la educadora empieza a planificar la estrategia docente, ya que habrá de conocer las necesidades y motivaciones de sus alumnos y esto implica ya una evaluación, sea directa, indirecta o a través de algún instrumento de medición. Asimismo, la educadora evalúa el medio ambiente, recursos y posibilidades a su alcance. Por otra parte, la selección de objetivos significa una evaluación de los mismos basada en las características de los alumnos y del medio con la finalidad de seleccionarlos de manera realista. De aquí se desprenderán los contenidos del proceso educativo, así como las experiencias y actividades que conducirán el aprendizaje de los pequeños, todo lo cual se evaluará en función de la adecuación a la etapa evolutiva de los niños, sus características psicológicas, los recursos con los que se cuenta en el jardín y el grado de motivación de los alumnos para realizar las actividades planeadas.

Además, al considerar en el momento de la planeación la manera en que la educadora comprobará la efectividad de su labor educativa, se establece una evaluación al determinar los instrumentos idóneos para efectuar dicha autoevaluación.

Posteriormente, en el momento de la realización, se evaluarán las conductas de los niños (expresadas en los objetivos) comprobando así, si se lograron las metas fijadas.

Y, finalmente, en el momento de la evaluación propiamente dicha, se reevalúan cada uno de los factores y elementos que intervinieron en el desarrollo del proceso educativo a fin de mejorar dicho proceso para el bien del educando.

Ahora bien, la evaluación en el jardín de niños se distingue de los demás niveles educativos porque ha de realizarse en términos de estándares individuales, esto es, el tomar en cuenta que no todos los niños alcanzarán los objetivos propuestos al mismo tiempo ni en un mismo grado. La educadora debe considerar que lo fundamental es que la evaluación le permite comprobar la medida en la que el educando va alcanzando la secuencia evolutiva de su desarrollo y los efectos que sobre el niño va teniendo todo el proceso de enseñanza-aprendizaje. (32)

(31) Cfr. CARRERO, F. op.cit. pp. 25-28.

(32) Cfr. BOSCH, L. op. cit. p. 59-62.

Por otra parte, habrá que considerar que al educando preescolar también se le puede evaluar de acuerdo a aquellas actividades, dirigidas o libres, que permiten apreciar o medir las conductas que el niño exprese espontáneamente ya que éstas también proporcionan datos valiosos de evaluación discente y docente, en el sentido que orientan la labor del momento y ayudan a determinar objetivos y lineamientos futuros. Todo esto, apoyará en gran medida la labor de la educadora al detectar conductas atípicas en sus alumnos y evaluarlas para tratar de determinar si son de origen circunstancial, si se pueden corregir sobre la marcha o si se necesitará ayuda más especializada.

Lo anterior establece la gran importancia que tiene la evaluación para comprobar si realmente se está conduciendo el proceso educativo de acuerdo a parámetros realistas y adecuados a la madurez y necesidades de los alumnos. Asimismo, denota la estrecha interrelación entre los tres momentos didácticos para la consecución y logro efectivo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

De lo expuesto en este inciso se deduce que la capacitación magisterial a nivel de estrategia docente podría pretender, entre otras cosas:

1. Orientar a las educadoras en el exámen y selección de los objetivos educacionales idóneos a las posibilidades y evolución de los infantes.
2. Estimular una mayor creatividad y originalidad en la elección de recursos didácticos y exposición en el aula.
3. Apoyar y estimular a las educadoras en su labor.
4. Orientar a las educadoras a preparar y utilizar criterios de evaluación adecuados.
5. Sugerir posibles métodos de mejoramiento didáctico entre las educadoras.
6. Orientar a las educadoras para que logren desarrollar en el aula experiencias que estimulen las potencialidades del educando.
7. Orientar a las educadoras para que comprendan la etapa de desarrollo por la que atraviesan sus educandos y que tomen esto como guía para el desarrollo de los contenidos de aprendizaje.
8. Orientar a las educadoras en el cultivo de la espontaneidad e iniciativa de los pequeños durante las

actividades de clase que favorezcan su desarrollo mental, físico y social.

9. Mostrar a las educadoras la importancia que tiene en el aprendizaje el relacionarle al niño el material de enseñanza con el mundo que le rodea.
10. Sensibilizar a las educadoras en la aceptación y disposición de ánimo que se debe mostrar a los niños en todo momento como un punto de apoyo muy importante para el logro de los objetivos propuestos.

II.2 DINÁMICA PSICOFÍSICA: CAPACITACIÓN HUMANÍSTICA DEL MAGISTERIO.

Constituye un aspecto de suma importancia el que la docente preescolar esté consciente de su labor y de la gran variedad de facetas que se dan dentro del proceso educativo, así como las interrelaciones que tiene que establecer no sólo con sus alumnos, sino también con sus colegas, con la dirección y con los padres de familia para que verdaderamente logre mayor eficacia en sus funciones profesionales. De aquí se desprende nuestro interés por analizar cada una de las características, tanto escolares como comunitarias que ejercen su influjo en este proceso.

Con la finalidad de desarrollar un análisis ordenado, consideremos las siguientes relaciones psicofísicas de la docente con todos aquéllos que conforman la comunidad educativa:

- Relaciones de la docente con el niño
- Relaciones de la docente con los padres de familia
- Relaciones de la docente con el jardín de niños (Dirección)
- Relaciones de la docente con sus colegas
- Relaciones de la docente con la sociedad
- Relaciones de la docente consigo misma

II.2.1 Relaciones de la docente con el niño

Dado que la educadora es quien pasa la mayor parte del tiempo con el niño, su responsabilidad educativa es enorme. El pequeño capta la figura y el papel de la docente como un todo y éste constituye la fuerza, que por medio de su personalidad y conocimientos profesionales, conducirá al niño hacia la ejecución de los objetivos planteados.

De aquí se desprende la justificación de una armoniosa relación entre educadora y alumno como factor indirecto en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Lo señalamos como indirecto porque si bien la docente no planea su actuación personal con los pequeños durante las sesiones, ésta sí afecta de forma significativa el aprendizaje de los niños. Si ellos captan la confianza, el cariño, la comprensión que emana de ella, aunque muchas veces no asimilen el conocimiento, se sentirán tranquilos, no habrá angustia porque su maestra los pueda "regañar" porque no supieron. En cambio, muchas veces cuando un niño siente que la educadora no lo comprende o que lo rechaza, tendrá angustias y temores que en la mayoría de los casos obstaculizarán el aprendizaje y el niño no estará al pendiente de las actividades en clase, sino de las actitudes que tome la educadora, como un medio de defensa ante lo que ella le pudiera decir.

Lo anterior encaja perfectamente con el concepto que Stout señala respecto a los sentimientos del niño en relación al aprendizaje: "Sabemos que el niño sano y feliz responde fácilmente al consejo y la enseñanza. Sabemos también, que el niño emocionalmente perturbado crea barreras que le impiden estudiar." (33)

Consideremos ahora las cualidades que la educadora debe reunir para el establecimiento de una buena relación con el pequeño.

Son muchas y muy variadas las cualidades requeridas en una maestra a nivel de educación preescolar, ya que aquí se sientan las bases de las acepciones, sean positivas o negativas, que el alumno forma con respecto a la escuela.

En general, las cualidades más admiradas y deseadas son: la paciencia, el dominio de sí, la bondad, la honestidad, la simpatía, la justicia, el tacto y la delicadeza al reprender al niño, el sentido del humor, la

(33) STOUT, I. El aprendizaje y las relaciones entre padres y maestros p. 16.

capacidad didáctica y la ausencia de preferencias personales, entre otras.

Veamos de manera más detallada cómo encajan estas cualidades en la relación que se establece con los niños.

Como primera condición, es importante que la educadora se encuentre físicamente sana y emocionalmente estable, capaz de controlar sus presiones o conflictos de tal manera que éstos no interfieran dentro del aula. Su equilibrio y ponderación ayudarán a que el pequeño le deposite su confianza. Asimismo la educadora debe estar alerta ante las disposiciones de ánimo de sus alumnos con la finalidad de orientar lo mejor que pueda aquellos factores que pudieran obstaculizar el aprendizaje.

No está por demás señalar que la educadora debe sentir amor por los niños y deseo de guiarlos en su etapa evolutiva. Debe mostrar coherencia entre lo que dice y hace pues si bien trata con niños pequeños, ellos son capaces de captar la autenticidad y sinceridad en el actuar, rasgos importantísimos que deben estar presentes en la formación de virtudes de los niños preescolares. Si ellos no captan esta coherencia, autenticidad y sinceridad de su educadora, que es el modelo educativo en el jardín, difícilmente considerarán esto como algo importante y es seguro que tenderán a copiar estas conductas ambivalentes, aplicándolas cuando se encuentren en situaciones similares.

La profesora preescolar debe conocer las posibilidades y limitaciones de cada alumno con la finalidad de desarrollar sus capacidades y orientarlo en sus limitaciones, infundiéndole la autoconfianza que necesita, procurando que logre cumplir con los objetivos educativos. (34)

La educadora debe "dejar sus problemas fuera del aula" y estar dispuesta a escuchar y atender a sus alumnos cuando éstos lo soliciten ya que así, no sólo descubrirá otros rasgos de sus educandos, sino que también fomentará los lazos de comunicación entre ellos.

Otro aspecto de suma importancia que el niño capta desde pequeño es el sentido de la justicia. Siente las conductas injustas que se le manifiestan en forma concreta: cuando se le castiga sin razón, cuando la maestra prefiere más a un niño, etc.; esto le deja una huella muy marcada. Por ello, si la educadora quiere obtener respeto y admiración por parte de sus alumnos, debe mostrar actos de justicia,

(34) Cfr. ALMY, M. La tarea del educador preescolar
p. 214-216.

eliminando privilegios y analizando que los castigos y reprimendas vayan acordes al acto, aplicándolos como medida disciplinaria y formativa para el alumno, más no como castigo sin identidad ni justificación propia. Este es un punto muy importante a tratar, puesto que en muchos casos se llega a castigar al niño y no a la conducta, motivo del castigo; en otros, los adultos castigan al niño como primer impulso, castigo que saturado de enojo, recae en el niño, sin tomar en cuenta que con el castigo se pretende educar, no intimidar. La coherencia, en definitiva, será importante si lo que se pretende es que el niño reconozca su error y el por qué del castigo.

Por la trascendencia que reviste esta característica docente, el aspecto disciplinario considerado como medida educativa en la formación de hábitos merece una mayor profundización, que a continuación exponemos.

El vocablo disciplina, aplicado a la escuela, se refiere generalmente a aquella situación en que las reglas (formas específicas de comportarse en determinadas circunstancias) han sido aceptadas por los alumnos como correctas y convenientes por ellos mismos. Han sido aprendidas, y se debe a esto, más no a las sanciones externas, que se cumplan, lo cual trae consigo orden y organización necesarios para alcanzar los objetivos propuestos. Esto será no sólo en la escuela, sino en cualquier lugar donde el individuo se mueva, logrando así una transferencia de las normas disciplinarias aprendidas.

La disciplina en relación a la educación pretende el desarrollo del discente en las esferas cognoscitiva, psicomotora y afectiva, apoyándose en las materias, las actividades escolares y los métodos de enseñanza. Todo lo cual confluye en la relación diaria educadora-alumno y alumno-educadora. Para que se dé el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera enriquecedora, la docente deberá tomar en cuenta la etapa evolutiva, la capacidad y la aptitud de sus alumnos.

La educadora se presenta ante un grupo con autoridad y poder que le vienen dados por la sociedad, ésta ha sido la costumbre a través del tiempo. Sin embargo, se debe hacer buen uso de estos factores y actuar con responsabilidad al ejercer el control sobre la dinámica grupal. La educadora tiene la tarea de conducir al grupo a la adopción de aquellas normas que permitan actualizar los objetivos educativos, y con su autoridad, modificar aquellas conductas, sean docentes o discentes, que puedan obstaculizar el logro de tales objetivos. Asimismo, la educadora debe dar a conocer a los alumnos las normas disciplinarias que han de seguirse. En el caso de los preescolares, tales normas se dan a conocer

de manera implícita dentro de la dinámica del salón de clases. (35)

Cabe mencionar que toda norma disciplinaria está sustentada por un valor. La verdad, la justicia, la amistad, la belleza, la caridad, el amor, etc. son valores con los que procuramos orientar nuestras acciones. Así pues, los valores que contemple la educadora, los padres y la sociedad misma van a ejercer gran influjo sobre las reglas disciplinarias que se les transmita a los niños, quienes las tomarán como propias en la orientación de sus acciones dentro y fuera del salón de clases. Aquí radica la importancia de la coherencia en el actuar de todos los adultos que rodean al preescolar, así como del establecimiento de las relaciones entre maestro y padres, tendientes a continuar la educación que se le brinda al niño en sus dos medios de educación más importantes en esta etapa.

Sin embargo, el problema que con frecuencia se les presenta tanto a padres como a maestros consiste en establecer los marcos de referencia que se han de tomar en cuenta para la conformación de las normas disciplinarias particulares a cada grupo y a cada niño. Es esencial en este punto, tomar en consideración no sólo la psicología del desarrollo sino el hábito que se pretende se convierta en virtud. Aún así, todos estos elementos no son suficientes para conducir al niño en su educación. El orientarlo en el uso de su libertad es otro aspecto de gran importancia. Cuando un niño es muy pequeño, todavía no puede hacer uso de esa libertad: la mamá es quien decide que comerá, a que hora lo bañará, cómo lo vestirá, etc. Poco a poco, el niño va aprendiendo pautas disciplinarias que no sólo forman parte de la positiva convivencia con quienes le rodean, sino que le orientan a ejercer en la medida de sus posibilidades, su libertad. Así sucede que un niño a los tres años aprende que no es correcto masticar el alimento abriendo la boca, o bien, que a determinada hora tendrá que ir a la cama, aprende a pedir las cosas con cortesía, etc. Todo esto, formará la base futura de las buenas relaciones con los demás, que en definitiva se adquieren y se forman durante la infancia y aún en la primera etapa de la adolescencia.

Habiendo fundamentado la importancia de la disciplina en la formación educativa del preescolar, analicemos ahora otro punto no menos trascendente en esta etapa, nos referimos a la imagen que el pequeño se forma sobre la educadora y la influencia de ésta en el desarrollo del proceso educativo.

(35) Cfr. FLANDERS, N. Influencia del maestro, actitudes de los alumnos y realizaciones pp. 17-20.

Los niños preescolares buscan en la educadora un sustituto de sus padres y una fuente de aceptación y aprobación indicadora del status en el que está con respecto al docente. Por esto, la educadora deberá fomentarles sentimientos de seguridad y pertenencia, es decir, que los pequeños sientan que la educadora realmente se preocupa, los alienta y apoya y se interesa por todo lo que les pasa. Es importante que los niños sientan que su trabajo es respetado, esto se refiere a que el niño tiene la necesidad de percibir que lo que realiza en la escuela tiene un valor y que los demás lo saben apreciar (sobre todo educadoras y papás). (36) La educadora preescolar debe tratar a cada niño como un individuo único: conocer y comprender su forma de ser, recordando que su conducta será un reflejo de la forma como se siente y como es. La educadora debe aceptar los sentimientos de los niños de una manera formativa tal, que los oriente a encontrar formas socialmente aceptables para manejar dichos sentimientos. (37) Además, la educadora debe guiar el aprendizaje de los niños conociendo sus capacidades, limitaciones, fortaleza y debilidades en todas las áreas del desarrollo, buscándoles oportunidades de éxito, de experiencias enriquecedoras y de convivencia con los demás. La educadora debe mostrar respeto hacia los demás adultos que son importantes para el niño ya que la forma en que el niño se percibe a sí mismo, está muy relacionada con sus sentimientos hacia la familia, sus amigos, su escuela, etc. Asimismo, será importante que la educadora acepte las aportaciones de los pequeños, acertadas o no, como intentos de aprender y que las refuerce con comentarios de aprobación, que dosifique los contenidos de enseñanza, adaptando el lenguaje a la madurez de los niños.

A pesar de todas estas observaciones sobre las relaciones con el pequeño, muchas veces, la educadora pasa por alto detalles importantes como expresiones o comentarios que hieren la sensibilidad del niño obstaculizando la positiva relación entre maestro-alumno, y perjudicando la eficacia del proceso educativo. Entre algunas de estas barreras que afloran en los sentimientos de los niños podemos citar las siguientes:

1. El miedo y la ansiedad del pequeño, fomentados por actitudes docentes que le hacen sentirse incompetente, ignorante, temeroso ante los adultos, inseguro. Por ejemplo, demostrarle la desconfianza que se le tiene para

(36) Cfr. MAGER, R. Actitudes positivas de la enseñanza
p. 72-76.

(37) Cfr. READ, K. The Nursery School: Human Relationships And Learning pp. 185-190.

que logre "X" actividad, asegurarle que no entenderá "X" idea, etc.

2. Fomentarle el sentimiento de frustración al exponerle experiencias de aprendizaje más allá de su nivel de madurez o sin considerar las diferencias individuales de los pequeños o la falta de motivación que pueden tener ante la actividad planeada.
3. Infundirle sentimientos de humillación y desconcierto al compararlo de manera pública y desfavorable ante sus demás compañeros. Reforzarle constantemente que es incapaz de lograr "X" cosa (retroalimentación de fracasos), no alentarle cuando logra metas esperadas.
4. Crear un ambiente de aburrimiento constante en clase ya sea por utilizar un lenguaje fuera del alcance de los niños, por hablar con un tono de voz monótono, etc.
5. Permitir un ambiente de incomodidad física que impida el adecuado aprendizaje por el exceso de ruido, permitir la pasividad discente, etc

Esto demuestra el rol tan importante que la docente juega en el armonioso desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. No basta con que sea uno profesionista eficiente, sino también que sea una persona íntegra, consciente de su labor trascendental al tratar con el material humano, tan susceptible a todo lo que se piense y exprese de él, aún en la tierna etapa de la edad preescolar.

Como deducción de lo expuesto en este apartado, señalaremos que el papel que la docente juega como el elemento humano imprescindible para transmitir los conocimientos al discente es enorme. No sólo transmitirá el acervo cultural, sino que éste estará envuelto dentro de la personalidad de la educadora sobre la cual el niño capta las emociones docentes, sus experiencias, su estado de ánimo, la relación que la educadora establece a nivel grupal e individual, etc., logrando así, un nexo más profundo que la simple transmisión de conocimientos. Aquí se mezclan una serie de sentimientos tanto del discente como de la docente, que influirán en gran medida en el desarrollo del proceso educativo. De aquí la importancia para que la educadora conozca la etapa por la que atraviesan sus alumnos, sus diferencias individuales y los problemas y situaciones propias de cada uno.

La educadora, al ser la responsable directa de la conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje, debe orientar al niño y ofrecerle lo mejor de sí como profesionista de la educación y como persona ética y consciente de su responsabilidad.

Ahora bien, la trascendencia que cobra todo lo expuesto a nivel preescolar consiste en que precisamente en esta etapa, el niño experimenta su primer contacto con el medio escolar, y las experiencias de esto forjarán sus deseos o miedos por seguir asistiendo al jardín, por establecer sus relaciones con adultos ajenos a su familia, por establecer relaciones con sus demás compañeros, sus deseos o miedos por seguir aprendiendo, etc.

Si a un niño preescolar se le han dejado vivir experiencias escolares de fracasos continuos, difícilmente aceptará seguir yendo al jardín, obstaculizará sus relaciones con los demás a través de agresiones, timidez, etc., prejuicios que recaen no sólo en la esfera cognoscitiva, sino también en la afectiva. Por ello, a la tierna edad del preescolar, se deben orientar sus experiencias de aprendizaje de forma tal que se logre ir desarrollando su sociabilidad, sus destrezas motoras y sus percepciones cada vez más amplias sobre el mundo que le rodea y sus características.

Una educadora con vocación y consciente de su labor reforzará todas las áreas que enriquezcan y armonicen el desarrollo del infante, tomando en cuenta:

1. Favorecer el desarrollo físico del niño estimulando sus capacidades psicomotoras.
2. Proporcionar oportunidades de socialización en las que lo oriente en el control de sus emociones y en el desarrollo de sus afectos y sentimientos de colaboración para con los demás.
3. Brindar experiencias que estimulen y favorezcan su comprensión del mundo físico y social que le rodea, desarrollando sus sensaciones y percepciones y estimulando la estructuración del pensamiento lógico.
4. Desarrollar y corregir su lenguaje, estimulando su utilización como el medio idóneo de comunicación.
5. Dar oportunidad a que el niño se exprese a través del juego de manera libre y creadora.
6. Favorecer la estimulación de valores estéticos a través de la música, expresiones plásticas y literatura infantil.
7. Preparar al niño en el desarrollo de sus capacidades para hacer frente exitosamente a su futura educación primaria.
8. Desarrollar hábitos de aseo e higiene en general que norman la vida en sociedad.

9. Favorecer los sentimientos nacionalistas.
10. Estar pendiente de aquellos niños que muestren conductas atípicas que puedan perjudicar su aprendizaje o presentarle problemas de conducta severos. (38)

Como una última observación a lo expuesto se quisiera agregar y poner en consideración de las educadoras que:

1. Si se trata a los niños de manera insensible, no se puede esperar de ellos que en el futuro se sientan seguros y confiables.
2. Si se critica demasiado a los niños, no se puede esperar de ellos que en el futuro puedan forjarse una sólida y positiva imagen de sí mismos.
3. Si se le resuelven todas las situaciones sin dejarlo que se enfrente a las opciones que a su edad puede tener, no se puede esperar que desarrolle un sentido de competencia al resolver problemas y enfrentarse a retos. (39)

II.2.2 Relaciones de la educadora con los padres de familia

Puesto que los padres son los primeros maestros del niño y éste les imita gran variedad de patrones de conducta, es de suma importancia considerar la influencia que aquéllos ejercen en el proceso educativo escolar, así como la eficacia que la educadora puede lograr en la enseñanza si se recurre al apoyo familiar. Es decir, conocer aquellos aspectos de la situación familiar que interfieren en el desarrollo escolar con el objeto de orientar al niño de una manera más positiva, de acuerdo a su situación y características.

Del mismo modo, la educadora puede dar a conocer a los padres el cuadro escolar que observan sus hijos, estrechando así las relaciones entre unos y otros, que redunden en beneficio del preescolar. De esta forma, la escuela será no sólo una entidad educativa sino también social.

(38) Cfr. BOSCH, L. op. cit. pp. 55-60.

(39) DANOFF, J. Iniciación con los niños p. 143.

Es importante aclarar que la participación de los padres en las labores escolares se basa en sus relaciones con el personal de la escuela, y el primer paso para obtenerla se dá en el contacto inicial, cuando el niño ingresa al jardín.

En este punto, hay que reconocer aquellos sentimientos manifiestos tanto en los padres como en las educadoras.

Diversos estudios han demostrado que las relaciones humanas se basan en los sentimientos. Por tanto, la educadora deberá preocuparse por conseguir relaciones positivas de trabajo considerando los sentimientos de los padres, de sus alumnos y los suyos propios. Sólo en la medida en que explore el dominio de los sentimientos, podrá descubrir lo que se esconde detrás de la actuación de las personas y aún de los pensamientos que no se exteriorizan.

En cuanto a la situación de las maestras preescolares, generalmente son más jóvenes que los padres y sienten que éstos no percibirán su capacidad, conocimientos y experiencia en el trato de los pequeños y aún con ellos mismos.

La diferencia cultural puede representar otra dificultad en sus relaciones con los padres; se puede dar el caso, por ejemplo, que la familia espere del niño ciertas pautas totalmente diferentes a las expectativas de la educadora. Algunas otras se mostrarán confundidas respecto al tipo de relación más apropiada a tomar con los padres. (40)

Para superar todas estas posibles dificultades iniciales se requiere paciencia, habilidad y una comunicación sincera para lograr una relación que sea a la vez amistosa y profesional. Es muy importante que la educadora logre captar la confianza y el respeto, tanto de los alumnos como de los padres, a través de un espíritu de justicia, coherencia, serenidad, comprensión y de su eficiente preparación didáctica.

Debido al gran influjo que ejercen los sentimientos de los padres sobre los sentimientos de los hijos, es importante establecer un análisis al respecto tendiente a orientar a la educadora en el manejo de aquellas situaciones en las que se puedan reflejar estos sentimientos paternos en sus hijos o bien, en las que se pudieran presentar

(40) CLICK, P. Administración de escuelas para niños pequeños
pp. 75-79.

sentimientos paternos que obstaculicen el positivo desarrollo del niño dentro del jardín.

Se señala como un evento muy importante en la familia el que el niño asista por primera vez a la escuela ya que es el rasgo más notable y sensible para los padres que pone de manifiesto la paulatina independencia que el niño va adquiriendo. En muchas ocasiones, los padres pueden estar confundidos sobre la toma de esta decisión, pues tendrán que sacrificar parte de su estrecha unión con el niño, o quizá sientan tristeza; es posible que se inquieten al sentir que otras personas juzgarán a sus hijos en cuanto a su educación, comportamiento, etc. Por tanto, la educadora debe estar bien consciente de tales sentimientos para que no interfieran en su labor y, asimismo, los padres le proporcionen el apoyo necesario para el desarrollo armonioso de su profesión con los pequeños.

Otra característica es que los padres recuerdan sus vivencias escolares. Si éstas fueron positivas, esperarán algo similar para su hijo; si no les gustó la escuela, posiblemente comunicarán esta actitud de manera inconsciente a sus hijos y hasta a la educadora.

En otras ocasiones, los padres se muestran indiferentes ante las actividades desempeñadas en el jardín de niños, o bien, parecen renuentes por timidez y se les antoja extraña la sensación de que la educadora desee conocerlos e intercambiar información y opiniones con ellos. Sin embargo, es aquí donde entra la labor docente. Puesto que los padres también son maestros, y maestros dentro del núcleo familiar, es importante que para alcanzar un mayor grado de armonía educativa, ambos tipos de enseñanza se complementen y enriquezcan.

Hay que hacer del conocimiento de los padres que no se tiene la intención de usurpar su lugar y que se les respeta sus enseñanzas.

La educadora debe considerar a los padres como personas con sus propios intereses, incertidumbres, esperanzas, ambiciones y alegrías, por lo que habrá de cultivar una observación ética de los hechos, no sólo hacia sus alumnos, sino también hacia los padres. Si bien es imposible que conozca a fondo a cada persona, sí podrá advertir las preocupaciones de éstos hacia sus hijos, presiones de trabajo, etc. En la medida en que la educadora aumente su sentido de comprensión hacia los padres, mayor será la disposición por ambas partes de trabajar unidos por la formación del pequeño.

Además, la educadora debe mostrarse dispuesta a mantener una comunicación abierta y libre de mal

interpretaciones. Hay que recordar que los padres tienen derecho a saber lo que sucede en el jardín, y se sienten tranquilos cuando saben que la educadora desea informarles sobre aquéllo que les inquieta. (41)

Recordar que el hombre siempre manifiesta resistencia al cambio es un factor que no debe pasarse por alto, razón de más para explicarles a los padres los por qué y para qué de los cambios que pudieran darse en la escuela.

II.2.3 Relaciones del docente con el jardín de niños

Gran parte del trabajo pedagógico que se realiza en el jardín de niños depende de la comunicación de los adultos entre sí. Las educadoras comentan sobre las técnicas y los métodos didácticos y los problemas de disciplina, entre otros.

Por su parte, a los padres les interesa saber lo que hicieron sus hijos durante el día. La directora dedica gran parte de su tiempo a orientar y coordinar el trabajo de las educadoras, comenta con los padres de familia y hasta con los mismos niños con la finalidad de cumplir con sus responsabilidades.

Sin embargo, para que el trabajo de los miembros de la comunidad escolar dé frutos, todos los esfuerzos deben confluír en un mismo objetivo: la educación del alumno. Por tanto, la coordinación y el entendimiento entre educadora y dirección son básicos para obtener una consecución de objetivos educacionales en un mismo sentido y sustentados con las mismas bases.

Es necesario que la educadora conozca la filosofía del jardín y que ella misma vaya de acuerdo con ésta, que establezca buenas relaciones con la directora y que, en general, haya calidad en la interacción entre educadoras-dirección-administración. (42)

Estas relaciones son tan importantes que pueden conducir a un esfuerzo cooperativo en el logro y consecución de objetivos o a la disensión abierta, en cuyo caso, se verá truncada la labor educativa.

(41) Cfr. CLICK, P. op. cit. pp. 79-83.

(42) LESSER, G. La psicología en la práctica educativa pp. 73-76.

Tanto las educadoras como la directora deben aprender a respetar, comprender y criticar positivamente y constructivamente los diferentes puntos de vista con el fin de lograr la formación de buenas relaciones de trabajo y un buen juicio efectivo de grupo.

La directora, por su parte, debe tener experiencia en la labor de conjunto, presentar al personal planes preestablecidos de procedimientos para la realización de actividades propias a cada nivel preescolar, delegar labores de acuerdo al puesto y tener habilidad en la comprensión y resolución de problemas, tanto de su puesto como de sus subordinadas.

Por otra parte, la educadora debe entender el papel que juega la dirección de un jardín de niños, pues al ser la cabeza de todo el cuerpo educativo de la institución, sus responsabilidades se centrarán en la integración de los esfuerzos de todas las docentes en un programa común, de acuerdo a la filosofía educativa del jardín, pero diferente según el nivel preescolar.

La dirección se preocupará por formar un equipo de trabajo bien equilibrado y armónico, estará al pendiente de los resultados educativos de cada educadora en términos de actitudes y conducta discente, y se preocupará por las buenas relaciones entre el personal docente y por la buena voluntad que muestren unas con otras al colaborar y ayudarse en las labores escolares. Asimismo se preocupará por el dominio de técnicas y métodos de enseñanza de sus educadoras y por la buena disposición que éstas muestren.

Todo esto lo debe tener presente la maestra preescolar pues la dirección ve el proceso educativo bajo otra perspectiva pero con la misma finalidad, y si ésto lo sabe aprovechar, podrá tener un intercambio de impresiones con la dirección que enriquecerá a ambas. Así, tanto educadora como dirección podrán mejorar programas, métodos, ideas, experiencias y toda clase de información profesional en beneficio del discente.

II.2.4 Relaciones de la educadora con sus colegas.

La docente, como cualquier otra persona, busca satisfacer necesidades sociales mediante la relación y convivencia continua que establece con sus demás colegas de la comunidad educativa: buscará la aceptación de las demás, se preocupará por su reputación y por conducirse de tal forma

que logre despertar el positivo interés de las demás hacia su persona; le preocupará desarrollar su trabajo dentro de un clima de cooperación y de camaradería con sus compañeras, mantener relaciones positivas con la dirección, etc. Sin embargo, también le afectarán las experiencias que están fuera del campo escolar y que asimismo las puede compartir a sus colegas. Dentro de éstas se incluyen: el matrimonio, la familia, las distracciones, etc. (43)

Todo esto incide de alguna manera en el desempeño docente y constituye un factor de importancia para la actuación no sólo con sus alumnos en el aula, sino también en la forma de establecer relaciones con el demás cuerpo docente, administrativo y directivo. La trascendencia de esto en el proceso educativo se refiere a que, en efecto, la acción educativa directa y concreta que se realiza en el jardín de niños, se logra a través de un grupo de educadoras, y cuanto mayor sea la unificación que se logre en dicha acción mejores serán los resultados. La coherencia, consecución y comprensión del desempeño entre las docentes hacia el proceso educativo, forjará un todo mejor estructurado, capaz de lograr satisfactoriamente los objetivos educacionales.

Algunas de las áreas en las que se puede trabajar conjuntamente son: revisión de programas, cooperación al enfrentarse al problema de calificar, tipo de relaciones establecidas con los padres de familia, etc.

Cooperar con las demás educadoras constituye un foco de enriquecimiento profesional y personal en el que se establecen relaciones positivas que benefician no sólo a la docente como profesionista, sino que también crea un ambiente de mutua aceptación y respeto que puede llegar a crear verdaderos lazos de amistad, situación tal que se reflejará hacia los niños logrando un clima agradable de trabajo.

II.2.5 Relaciones de la educadora con la sociedad.

La docencia, como cualquier otra profesión inserta en nuestra sociedad, constituye un factor de progreso social y debe responder cumpliendo con la misión que se le ha encomendado, sin perder de vista la noción espacio-temporal de la época y circunstancias que le rodean.

(43) Cfr. LYNCH, J. Cómo formar docentes para una sociedad de cambio pp. 85-89.

Considerando al sistema educativo como ente social, cabe mencionar que una de las principales labores de la docente será la de preservar la cultura, que incluye no sólo el conocimiento acumulado en cada campo de investigación, sino también de los valores, las creencias y normas que hemos heredado y aprendido a través de generaciones. La cultura, así entendida, girará en torno del contenido y del significado de un modo particular de vida, es decir, de los valores de la sociedad, expresándose en términos de conducta humana, por lo que es compartida por diversos grupos de personas.

En la actualidad, esta tarea de transmisión cultural que se le ha encomendado a las escuelas y en específico a las docentes, se ha ampliado debido a la diversidad de cambios que se han dado en la estructura social y a la creciente variedad de ocupaciones. (44)

En la época del esplendor griego y romano, la educación formal se restringía a la élite dominante, y se mantuvo de tal manera hasta el gran cambio que determinó la humanidad con la Revolución Industrial, misma que al abarcar aspectos tecnológicos y científicos, dió lugar a un giro espectacular en la antigua concepción que se tenía sobre la educación formal. Sin embargo, en lo que va de este siglo, el hombre ha ensanchado sus conocimientos y posibilidades de actuación de forma sorprendente, lo cual ha dado lugar a una nueva reestructuración del sistema educativo formal.

La especialización en las áreas del conocimiento, los nuevos descubrimientos, hallazgos, etc. han orillado al núcleo familiar a apoyar su labor educativa, ahora más que nunca, en la escuela, para impedir que sus miembros se queden a la saga en el desarrollo cultural de la moderna humanidad.

He aquí la gran responsabilidad social de la docente, pues no sólo transmitirá valores culturales, sino que los mostrará al niño de manera armónica en relación a los valores discentes concebidos dentro del núcleo familiar, y tratando de orientar al pequeño sobre la influencia que los medios masivos puedan ejercer, sea positiva o negativamente, en el proceso de socialización y transmisión cultural del discente. (45)

Además, si se considera que la educadora es quien comparte y transmite conocimientos, actitudes, ideas, etc. a sus alumnos durante gran parte del día, es de gran

(44) Cfr. PHENIX, P. Educación y sociedad. pp. 201-206.

(45) Cfr. GARCIA RUIZ, R. Educación, cambios y desarrollo de la comunidad pp. 82-89.

importancia que la educadora esté bien preparada para lograr una armoniosa relación y adaptación del individuo con su sociedad y con el acervo cultural que le rodea.

II.2.6 Relaciones de la educadora consigo misma.

La educadora debe examinarse a sí misma, considerando entre otras cosas su auténtico interés en la formación de sus alumnos y en la responsabilidad que contrae al ejercer su vocación e influencia con seres que se están formando.

Con la finalidad de poder orientar al alumno durante el tiempo que está a su cargo, la educadora debe tener presente que no sólo será transmisora de información, sino que en el proceso educativo se dará una interacción educadora-educando muy estrecha y positiva si ella así lo permite, logrando con ello un mejor aprendizaje.

En la actualidad se han dado grandes avances en la elaboración de planes y programas de estudio, los cuales se apoyan con la moderna tecnología educacional (audiovisuales, textos programados, computadoras, etc.) que ha ayudado a la educadora en el manejo de las diferencias individuales en sus alumnos y en el eficaz aprendizaje de los mismos. Sin embargo, no se ha dado a la par una sensibilización docente, es decir, en los últimos tiempos se ha considerado la enorme importancia de los recursos didácticos en el proceso de enseñanza-aprendizaje y el papel que juega el alumno, pero se ha dejado a un lado las diferencias de personalidad entre los docentes y la forma en que el alumno las enfrenta, el autoconcepto que la educadora tiene de sí misma y la manera en cómo esto influye en su labor educativa y en el rendimiento del alumno.

De igual forma es importante tomar en cuenta que la educadora refleja sus estados de ánimo en la dinámica grupal, y los alumnos no sólo los captan, sino que se involucran en dichos sentimientos. Por ello será importante tomar en cuenta los siguientes puntos en la educación preescolar:

- Si la educadora disfruta lo que hace con los niños, ellos lo percibirán y será probable que disfruten lo que hacen.
- Si la educadora es sensible, es factible que ellos también lo sean.
- Si la educadora los trata con respeto y paciencia, será probable que ellos actúen así.

II.3 DINÁMICA ÉTICA: CONCEPCIÓN DEL COMPROMISO PROFESIONAL DEL MAGISTERIO.

Habiendo analizado dos de las tres dimensiones que se incluyen en la capacitación docente profesional, pasemos al análisis de la última: la dinámica ética como concepción y compromiso profesional docente.

La ética profesional se refiere al compromiso que se adquiere en el ejercicio de la profesión de respetar a los demás, esto es, un compromiso de comportamiento derivado de la propia acción del trabajo y de sus consecuencias frente a la sociedad y a los directamente relacionados con el profesionista. De esta forma, la ética profesional constituye no sólo una necesidad para el establecimiento de un ambiente de confianza en las relaciones humanas y laborales, sino que también una garantía de que éstas se están desarrollando dentro de marcos moralmente aceptables.

Ahora bien, el compromiso que la docente adquiere ante los demás es enorme, ya que trata con individuos en proceso de desarrollo psicofísico y emocional a quienes la educadora encauzará y transmitirá las tradiciones y demás acervo cultural y pautas de comportamiento social que garanticen el progreso social.

La educadora debe ser modelo e inspiradora de procedimientos sociales y morales que fomenten entre los niños, y sus padres, el deseo de conservar la sociedad y ayudarla en su progreso, aspecto que logrará a través de la confianza que mantenga entre sus alumnos y los padres de familia. Es así como la educadora debe aceptar su responsabilidad al practicar su profesión de acuerdo a las normas éticas más altas.

Señalaremos como compromisos magisteriales de orden ético hacia el alumno los siguientes:

1. Proteger al alumno de manera justa y prudente ante aquellas situaciones que perjudican su aprendizaje.
2. Guardar para sí misma los datos e información que se posea sobre el niño, a menos que éstos puedan ser útiles para propósitos profesionales de ayuda y orientación al discente.

3. No abusar de las relaciones profesionales con el niño para obtener beneficio privado.
4. No conceder ventajas o consideraciones a ningún discente que estén basadas en razones de religión, raza, color de piel, origen nacional o simple favoritismo. Asimismo, no se excluirá a ninguno de la participación en programas o beneficios en común al grupo por estas mismas razones.
5. Manejar los asuntos profesionales de tal forma que no incomoden al niño o lo hagan perder la autoestima.

Los compromisos magisteriales hacia la comunidad educativa serán:

1. No aceptar favores, regalos o gratificaciones que sean el contrapeso de un juicio profesional ético.
2. No ofrecer ningún favor, servicio u objeto de valor para sacar ventajas.
3. Convivir y prestar ayuda a las colegas de forma prudente sin intervenir directamente en sus responsabilidades.
4. No falsear o distorsionar hechos educativos, sean públicos o privados, expuestos de manera directa o indirecta.
5. No hablar mal o denigrar la institución donde se trabaja publicamente o en forma privada.
6. Siempre exponer ante la dirección o ante sus colegas los diferentes puntos de vista que pudiera tener frente a su tarea educativa, con la finalidad de aclarar ética y responsablemente cualquier asunto.
7. No delegar sus responsabilidades a personal no habilitado en caso de no poder cumplir con ellas, por razones ajenas a su persona, sea temporal o permanentemente.
8. Aceptar únicamente las responsabilidades que de acuerdo a su preparación pueda tener.

Los compromisos magisteriales hacia sus colegas serán:

1. No discriminar a sus colegas por motivos de raza, color de piel, religión, nacionalidad o situación económica.
2. Dispensar un trato justo y equitativo a todas sus colegas en el ejercicio de sus derechos y responsabilidades profesionales.

3. Retener y salvaguardar prudentemente cualquier información adquirida sobre sus colegas. (46)

(46) Cfr. STROM, R. La educación y la personalidad del niño pp. 208-211.

III. LA CAPACITACION DOCENTE A NIVEL PREESCOLAR

El presente capítulo pretende ofrecer las bases teóricas sobre las cuales se fundamenta el proceso de la capacitación al magisterio de nivel preescolar de las instituciones privadas. Para ello, el lector será conducido conforme a la secuencia lógica en el proceso de capacitación, desde la detección de necesidades de capacitación (D.N.C.) que parte de la problemática detectada en las dinámicas profesional, psicofísica y/o ética docente (*), la planeación de la puesta en marcha del programa que permita desarrollar acciones positivas y efectivas en el personal hasta la planeación de aquella coordinación de evaluación y control del proceso que coadyuve a vislumbrar el desarrollo, limitaciones y beneficios de lo realizado en el mismo.

"La capacitación, para que sea instrumento eficaz en manos de la dirección, tiene que ser un sistema ordenado que se aplique a solucionar los problemas organizacionales y a alcanzar los objetivos de la empresa." (47)

III.1 PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE A NIVEL PREESCOLAR.

Para planear cualquier curso de capacitación, es esencial, como primer punto, detectar las necesidades reales de capacitación que requieren las educadoras, y con base en esto, estructurar aquel plan de acción hacia el o los cambios en los conocimientos, habilidades, y/o actitudes necesarios para su mejor desempeño como profesionistas, como colaboradoras dentro del jardín de niños y como personas.

Debido a que el objetivo de un jardín de niños es sobre todo, un objetivo educativo, en el que se pretende orientar la conducta infantil en cuanto a su sano desarrollo físico, psíquico y social, es de gran importancia que el personal del jardín de niños privado esté plenamente consciente de su labor como formadores. Ahora bien, para que dicho objetivo primordial del jardín de niños se logre plenamente, se necesita la función de la capacitación que colabora aportando al jardín un personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado para que desempeñe bien

(*) Ver capítulo II

(47) SILICEO, A. op. cit. p.27

sus funciones, habiendo previamente descubierto, como se señaló anteriormente, las necesidades reales del jardín de niños.

Así, al planear lo que se va a dar en un curso de capacitación, los programas y el contenido educativo se orientarán hacia los puntos específicos y necesarios para que cada educadora desempeñe eficazmente su función.

Por ello, el propósito de la planeación será contar con una guía para que la capacitación se dé organizadamente.

Es precisamente a éste nivel donde se definen los objetivos de la función, las etapas que hay que cumplir para lograrlos, así como los recursos adecuados para su realización; todo lo cual permitirá tener un control de las actividades de capacitación que se realicen, así como una base para evaluar sus resultados.

Por eso, el producto de la planeación consistirá en un plan que tome en cuenta las necesidades presentes y futuras con respecto a las educadoras, en todos los ámbitos en los que ellas se desarrollen y que de alguna manera incidan para la formación de los pequeños. Dicho plan deberá ser efectivo y flexible, de manera tal que satisfaga todos los requerimientos y que permita los ajustes necesarios durante su ejecución, de acuerdo con las situaciones cambiantes que se presenten.

Cabe destacar que un factor principalísimo a tomar en cuenta será siempre la relación que se establezca entre los objetivos de capacitación con los objetivos del jardín de niños como empresa, así, nos tendremos que preguntar: Hacia dónde se dirige el jardín de niños en términos de objetivos organizacionales y educativos?

Qué desempeño será necesario por parte de cada educadora si se quiere que contribuya eficazmente al logro de los objetivos del jardín?, Cuál es la preparación adecuada en conocimientos, actitudes y habilidades para que realicen eficazmente su labor? y, sobre estas bases, definir el tipo de capacitación que se necesitará para preparar adecuadamente al personal docente. (48)

En términos generales, se puede apuntar que la planeación de la función de capacitación se encuentra integrada por: el establecimiento de la política y los objetivos de la capacitación; por la determinación de los recursos para la implantación de la función y por la elaboración de los instrumentos que ayuden a la función de la misma.

(48) Cfr. HARRIS, J. JR. Administración de recursos humanos p. 423.

Con respecto a la política y objetivos de la capacitación, podemos decir que delimitan el marco de referencia bajo el cual se desarrollará la función. Este marco incluye un conjunto de principios en los que se basará cualquier actividad de capacitación y una serie de metas generales que pretenden lograrse. La política debe incluir una descripción de los términos en los cuales se impartirá la capacitación.

Las actividades para el logro de las metas indican las diferentes etapas que se deben realizar para que se logren tales metas.

Con la planeación de los recursos para la implantación de la función de capacitación se prevén los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha el proceso de capacitación. Esta definición de los recursos se deberá realizar de acuerdo con la política establecida, la viabilidad para lograr las metas definidas y la experiencia del que elabora el plan.

A todas las personas que intervengan en el proceso de capacitación se les deberá especificar las responsabilidades que tendrán en relación con el mismo.

Entre los recursos materiales que deben considerarse se encuentran: las instalaciones, el mobiliario, el material didáctico, los recursos financieros y el presupuesto.

Los instrumentos de control que se diseñen en esta etapa deberán proporcionar información acerca del avance de las diferentes fases en lo que se refiere al tiempo de ejecución de cada una de ellas, la cantidad de recursos utilizados, las discrepancias con respecto a lo previsto, las acciones correctivas que se vayan a tomar y, en caso dado, las dificultades encontradas en el período, así como la solución tomada.

Entre los factores de una planeación adecuada están:

- La definición de los objetivos
- Elaboración de programas
- Detección de la metodología a adoptar
- Selección de instructores
- Determinación de las educadoras a capacitar
- Determinación de los recursos didácticos necesarios

- Elaboración del presupuesto específico

III.1.1 Detección de necesidades

El determinar las necesidades de capacitación es un aspecto sumamente difícil ya que el objetivo de la capacitación no sólo se avoca a satisfacer necesidades presentes, sino que también prevé las futuras. He aquí que como primer aspecto habrá que precisar si las necesidades son presentes y si son a corto, mediano o largo plazo, y sobre todo, empezar a seleccionar los medios que nos puedan determinar hacia dónde se dirige dicha necesidad y cómo debemos actuar. (49)

Esta primera fase constituye el momento didáctico de la planeación, visto desde un punto de vista pedagógico, o bien las funciones de previsión y planeación del proceso administrativo, que también es válido, puesto que el jardín de niños es una empresa. Sin esta investigación previa, resulta nulo cualquier intento de programación de curso alguno.

La capacitación no es únicamente una función educativa que brinda el jardín de niños a las educadoras, en el que se imparten aquellos conocimientos en dosis y proporciones preestablecidas, sino que también provee a la educadora de una formación cultural e integral. Esto es importante porque se enriquece la persona profesionalmente y ante la sociedad, a la vez que se fomenta el desarrollo y perfeccionamiento de su personalidad.

Autores como Craig y Bittel han sugerido, en términos generales, que la determinación de las necesidades de capacitación dentro de cualquier organización debe contener tres tipos de análisis:

- De funciones
- Organizacional
- De personas (50)

Aplicando estos conceptos al jardín de niños, señalaremos que el análisis de funciones revela las

(49) Cfr. Ibidem. pp. 422-425.

(50) CRAIG, L. Manual de entrenamiento y desarrollo de personal p. 348.

capacidades que debe tener cada educadora en términos de liderazgo, motivación, comunicación, dinámica de grupos, resolución de conflictos, implantación de cambios, etc., con toda la comunidad educativa.

El análisis organizacional se centra principalmente en los objetivos y recursos del jardín de niños.

El análisis de personas se refiere a la determinación de lo que debe hacer la educadora, es decir, su desempeño requerido, si se quiere que el trabajo se realice de forma eficaz. (51)

La detección de necesidades debe contestar, entre otras, las siguientes preguntas: En qué actividad es necesaria la capacitación?,

Cuál es el costo/beneficio para el jardín de niños?

La información para dar solución a estas preguntas se obtiene al:

- Elaborar un análisis de las funciones docentes que se realizan en el momento de la detección de necesidades de capacitación.
- Medir el desempeño de las educadoras en relación con sus funciones magisteriales.
- Detectar desviaciones entre el ser y el deber ser de la labor magisterial preescolar.

El plan para detectar las necesidades de capacitación consta de:

- Los objetivos o resultados que se obtendrán al final de la detección de necesidades de capacitación.
- Las actividades técnicas e instrumentos que se utilizarán para la detección de necesidades de capacitación.
- Los recursos humanos y materiales que serán necesarios para la realización del punto anterior.
- Los instrumentos de control para esta etapa de planeación.

Los resultados a los que se debe llegar mediante la detección de necesidades son los siguientes:

(51) Cfr. HARRIS, J. op. cit. pp. 422-424.

1. Descripción de las actividades que requieren capacitación. En base a esto, se definen los objetivos del programa y, a su vez, el contenido de los mismos.
2. Quiénes necesitan la capacitación. El grupo de destinatarios es el conjunto de personas cuyas necesidades de capacitación se relacionan con los objetivos de aprendizaje, y de las cuales se deben recabar datos administrativos, a fin de tener más información, la cual se pueda usar para agrupar adecuadamente a los integrantes. Las características principales que es necesario conocer acerca de los participantes para la elaboración del programa son: edad, grado máximo de escolaridad, puesto y antigüedad en el mismo.

El conocimiento de estas características concretas de cada uno de los participantes, dará la definición de las características del grupo.

Si el grupo no es homogéneo en estas características, es muy probable que las necesidades de capacitación no sean las mismas y que un sólo programa no cubra todas las necesidades reales o por lo menos se dificulte su ejecución.

La escolaridad es una de las características que mayor importancia tienen en la elaboración de los programas puesto que, por lo general, define el grado de preparación que una persona tiene para asimilar fácilmente nuevos conocimientos. Esto será un punto muy importante a tomarlo en cuenta, sobre todo ahora que podemos encontrar educadoras graduadas con el sistema anterior y educadoras a nivel licenciatura. Además, esto definirá la elección de contenidos del programa y el nivel a que se van a tratar.

Si el grupo es homogéneo, las probabilidades de éxito aumentarán en la medida en que realmente se tiene enfrente una sola población, lo que facilita el trabajo de preparación de un programa.

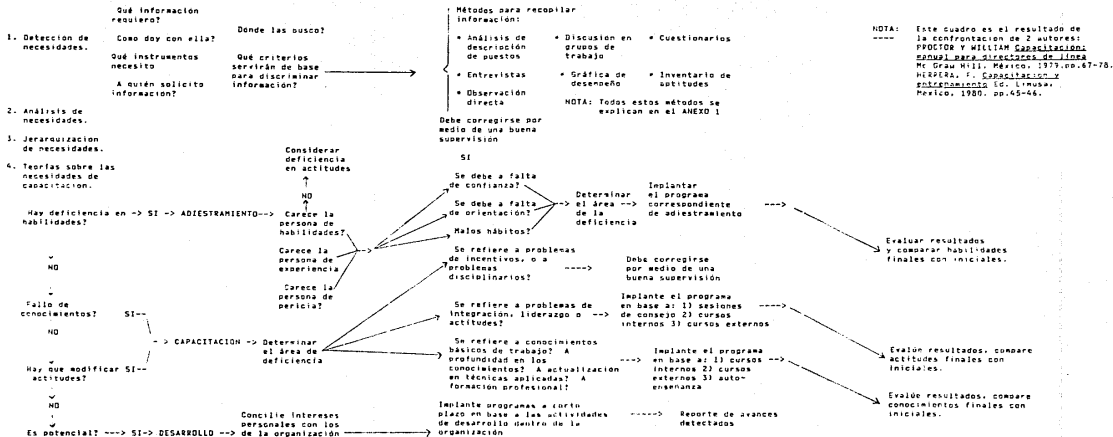
Todas las características de los participantes a tomar en cuenta influyen en la selección del contenido y su estructura en la organización misma del evento y en la selección de los materiales didácticos.

Número de participantes: Por irrelevante que pudiera parecer esta información, es muy importante saber con exactitud cuántas personas necesitan capacitación. En función del número de las educadoras que requieren capacitación, se decidirá si ésta será individual o grupal. Además, conociendo el número de participantes se podrá elegir el aula que satisfaga los requerimientos.

Asimismo, se podrá fijar la cantidad necesaria de los diferentes tipos de mobiliario, así como determinar qué materiales didácticos y de apoyo se deben elaborar para el uso de los participantes.

3. El orden en que las personas requieren capacitación. Habrá educadoras cuya necesidad de capacitación sea prioritaria con respecto de otras.
4. Personal que puede ser recurso para llevar a cabo acciones de capacitación, así como otros recursos materiales disponibles.

A fin de facilitar la percepción en el proceso de capacitación y la importancia de la D.N.C. en el mismo, a continuación se ofrece un esquema que muestra el flujo de actividades a seguir basadas en las necesidades de capacitación analizadas.



Otro aspecto importante es considerar el nivel en el que se sitúa la necesidad de capacitación, a saber:

1. Necesidad de capacitación individual.
2. Necesidad de capacitación grupal.
3. Necesidad de capacitación de solución inmediata.
4. Necesidad de capacitación de solución mediata.
5. Necesidad de capacitación con actividades informales de entrenamiento.
6. Necesidad de capacitación que exige instrucción sobre la marcha.
7. Necesidad de capacitación que exige instrucción fuera del trabajo.
8. Necesidad de capacitación que el jardín de niños puede resolver por sí mismo.
9. Necesidades de capacitación en las que tiene que recurrir a fuentes de entrenamiento externas. (52)

Otras fuentes de origen para determinar las necesidades de capacitación pueden ser, entre otras, pláticas informales, autoanálisis, peticiones expresas de capacitación, rumores, sugerencias, nuevas contrataciones, rotación de personal, evaluación de cursos y seminarios.

Una vez que se conoce cada una de las necesidades específicas de capacitación para cada educadora, se pueden desarrollar programas de mejoras planeados especialmente para esas necesidades. Después el programa de capacitación sigue una secuencia general, que tiene como objetivo proporcionar a la educadora la oportunidad para desarrollar sus aptitudes, conocimientos y capacidades.

Las necesidades de capacitación que podemos detectar en las educadoras hacen referencia a los puntos analizados en el segundo capítulo. En este aspecto, las necesidades de capacitación se refieren a la didáctica de la enseñanza, considerando absolutamente todos los momentos y elementos didácticos que el proceso educativo implica.

Las necesidades de capacitación, propiamente dicha, se referirán a la dinámica psicofísica, es decir, a las actitudes que la educadora adquiere frente al alumno, a los

(52) Cfr. SILICEO, A. op. cit. p. 66.

padres de familia, a la escuela (Dirección), a sus colegas, a la sociedad y frente a sí misma. Por último, las necesidades de desarrollo se refieren a la dinámica ética de la educadora, puesto que aquí se incluyen todos aquellos valores que más profundamente fundamentan y estimulan la positiva formación de la persona conforme a su dignidad humana, dentro y fuera del jardín de niños y conforme a los objetivos que la institución sostiene y que trata de alcanzar en coherencia con sus colaboradores.

La justificación de las necesidades de capacitación radica en que se cuente con personal que sea productivo en su trabajo y que tenga deseos de progresar; en que se definan y resuelvan las necesidades de crecimiento de cada miembro (logrando con ello un óptimo desarrollo de la labor individual dentro del jardín); en que todas las educadoras tengan la oportunidad de querer hacer un buen papel dentro de las funciones que les tocan. Todo esto se traduce en desarrollar una mejora de conocimientos, habilidades y/o actitudes en el personal docente del jardín. (53)

No puede haber un programa exitoso de capacitación que no esté fundamentado en el conocimiento preciso de las necesidades que pretende cubrir; por ello, la detección de necesidades permite que las actividades de capacitación se inicien sobre bases sólidas y realistas y proporciona los antecedentes necesarios para la elaboración de los programas.

La detección de necesidades del jardín de niños permite identificar las diferencias medibles o cuantificables que existen en conocimientos, habilidades y/o actitudes entre los objetivos de la función docente y el desempeño que la educadora ejecuta.

Por otra parte, habrá que tomar en cuenta que al detectarse las necesidades de capacitación surge la posibilidad de encontrarse varias necesidades, por lo que es necesario definir prioridades y el orden en que deberá ser impartida la capacitación.

III.2 REALIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Habiéndose analizado y jerarquizado las necesidades de capacitación, se procederá a la estructuración del plan de capacitación que es la expresión escrita a través de la

(53) Cfr. MENDOZA N., A. Manual para determinar necesidades de capacitación pp. 39-45.

cual el jardín de niños presenta las acciones de capacitación que satisfagan las necesidades en la materia.

El Plan de Capacitación representa la estrategia global del jardín de niños hacia las educadoras, en cuanto a las acciones de capacitación a realizar para la actualización y perfeccionamiento en las dinámicas profesional, psicofísica y ética, que conlleven a elevar su calidad magisterial, su productividad, su óptima interrelación con toda la comunidad educativa y su compromiso como agentes de cambio social y cultural.

En consecuencia, para la estructuración y elaboración del Plan de Capacitación, se requiere cubrir los siguientes aspectos:

- Definir los objetivos de los programas de capacitación.
- Determinar las acciones de capacitación, cursos-eventos en que se operará cada programa.
- Definir la población participe en cada acción capacitadora, en función de las necesidades a satisfacer.
- Integrar y organizar en torno a recursos (técnicos, materiales y humanos) y tiempos, las acciones que satisfagan las necesidades de todas las educadoras.

De este modo, la formulación y el establecimiento de los programas que constituyen el Plan de Capacitación, estarán jerarquizados de acuerdo a las estrategias a seguir en función del quién, para qué, cómo y cuándo. De esta forma se contará con la información suficiente para la presentación del plan y de los programas, a fin de llevar efectivamente su implantación.

III.2.1 Señalamiento de objetivos

Una vez que se hayan descubierto las necesidades de capacitación, se procederá al señalamiento de los objetivos que se deben lograr, que respondan y satisfagan las necesidades detectadas.

Estos objetivos serán los que encaucen y fundamenten todas las actividades, técnicas, metodologías, duración y horario del curso, es decir, el conocimiento que ha de impartirse y la didáctica que se utilice para el mismo, así como la habilidad y actitud que será motivo de tratamiento tanto por parte del capacitando como del capacitador.

Los objetivos de capacitación justifican todo el proceso que se va a seguir en el curso, puesto que determinan no sólo la modificación de conducta que se espera del capacitando, sino también la actuación del capacitador y los medios a utilizar para la realización y actualización del proceso educativo.

Para señalar los objetivos de capacitación del personal docente de un jardín de niños particular, se deberá tener presente que éstos forzosamente se derivarán de los ámbitos que caracterizan la actuación docente a este nivel, los cuales ya hemos explicado ampliamente; éstos son: la dinámica profesional referida a la actuación del magisterio en la estrategia docente; la dinámica psicofísica, referida a la concepción humanista de la actividad docente y la dinámica ética, referida al compromiso profesional.

De acuerdo a estos tres aspectos, y conforme se hayan detectado las necesidades y la urgencia de la capacitación, se procede a la elaboración de los objetivos.

Por otra parte, cabe señalar que los objetivos de capacitación, así como la filosofía y políticas del jardín de niños, deben ir juntas y complementarse, en donde se persiga fomentar la labor en equipo y la responsabilidad individual; de tal forma, que se pretenda desarrollar en cada una de las educadoras la conciencia de un compromiso e integración grupal respecto a su labor. Esto ha de realizarse a través de programas permanentes de formación (54), y al mismo tiempo, y dentro de dichos programas de formación, se desarrollará la integración para alcanzar los objetivos educativos propuestos a sus alumnos, así como los objetivos generales del jardín de niños que establecen su filosofía propia como institución (55).

La definición y el señalamiento de objetivos son fundamentales ya que establecen los lineamientos que guiarán todo el proceso de capacitación.

Los objetivos marcan un propósito, una intención de lograr algo, que se entiende como los resultados esperados del curso. Algo que se va a alcanzar a través del curso; por lo que tales objetivos se deberán definir en términos de conductas observables que el participante debe manifestar al término del proceso de capacitación para demostrar que ha tenido éxito. Por ello, será de suma importancia definir

(54) Cfr. Mc GEHEE, W. op. cit. pp. 153-156.

(55) Cfr. WERTHER, W. Dirección de personal y recursos humanos, pp. 205-208.

antes los objetivos de un programa de capacitación, basándose en la problemática detectada.

De esta forma, al definir los objetivos de un programa se conoce de antemano a dónde se quiere llegar, qué es lo que se quiere lograr y qué resultados se quieren obtener a través del mismo programa.

En la definición de objetivos, habrá que basarse primero en la descripción precisa de la actividad en que se requiere la función de capacitación.

Una vez definidos los objetivos, se pueden elegir los medios para lograrlos, esto es, las técnicas didácticas más adecuadas; determinar los materiales y apoyos que se van a utilizar tanto por parte del instructor como por parte de los participantes, así como la metodología a seguir.

Asimismo, se puede prever la evaluación del programa. Si los objetivos quedan definidos claramente desde el principio, al final del programa se podrá evaluar si los medios o si el mismo programa respondió o no a los objetivos.

Por lo tanto, los objetivos en la capacitación buscarán:

1. Comunicar claramente el propósito del programa a las participantes.
2. Precisar a las participantes qué es lo que se espera de ellas y qué nivel se pretende que alcancen.
3. Permitir a las educadoras conocer su grado de avance y a qué nivel deben llegar en determinada área al final del programa, ya que si conocen de antemano los objetivos, podrán hacer autoevaluaciones que les indiquen el nivel de aprovechamiento progresivo.

Para que se cumpla lo anterior es necesario que los objetivos de un programa queden definidos de manera clara y precisa desde un principio.

III.2.2 El programa de capacitación y su organización

Una vez fijados los objetivos de aprendizaje, se procederá al establecimiento de los programas: los bloques de enseñanza y la metodología a seguir. Para tal fin, se deberá determinar con sumo cuidado cada uno de los siguientes aspectos:

- Estructuración de programas de acuerdo a las características del puesto.
- Cursos u otras alternativas y su duración.
- Contenidos generales.
- Recursos humanos y materiales.
- Fechas y calendarización.
- Presupuestos.
- Formatos oficiales de los planes y programas.
- Presentación formal del plan para su autorización ante la dirección del jardín de niños.

El giro que se les dé a los puntos citados dependerá de las características propias del jardín de niños, así como de las necesidades detectadas y jerarquizadas en orden de importancia y la urgencia con que deben ser satisfechas.

La influencia del instructor es, en gran medida, la clave del éxito del programa de capacitación, pues éste desempeña a lo largo de las sesiones el papel de maestro, líder, expositor, mediador y facilitador del proceso de aprendizaje, entre otros. Precisamente el reto que se le presenta consiste en saber conducir al grupo hacia el logro de los objetivos propuestos, ejerciendo un positivo manejo del mismo. Por ello el instructor deberá:

- Señalar un objetivo común,
- Mostrar un camino por el cual se va a lograr ese objetivo.
- Poseer los conocimientos necesarios, disposición al grupo y habilidades en el tema a impartir.
- Ser un incentivo que logre atraer la atención y el interés del capacitando, para que éste se motive a ahondar en los temas que se van a tratar.
- Lograr la compenetración del grupo hacia los objetivos del curso.
- Fomentar la formación de un ambiente que motive al grupo a la integración entre ellas mismas y a los deseos de aprender en equipo.
- Ofrecer un sincero y efectivo apoyo en todo lo que requieran las educadoras, propiciando un ambiente de amistad en el que no existan formalismos que pongan

barreras al curso y a las relaciones entre educadoras y capacitador. (56)

Refiriéndonos a la metodología a usar, ésta deberá ir en función de los objetivos que se persiguen, así, los métodos se podrán clasificar en:

ADiestRAMIENTO	Métodos objetivos
	Métodos audiovisuales
	Métodos informativos
CAPACITACION	Método de participación de grupo
	Métodos destinados a un cambio y orientación de actitudes (57)
FORMACION Y DESARROLLO	

De acuerdo a lo anterior, las técnicas a usar podrán ser de trabajo individual y autoeducación o de interacción y participación grupal:

(56) Cfr. SILICEO, A. op. cit. p. 120.

(57) Ibidem, p. 74.

LABOR INDIVIDUAL
AUTOEDUCACION

Experiencia
Lectura planeada
Autocrítica
Observación
Instrucción programada

Mesa redonda

Panel

Grupos de trabajo

Seminarios de investigación
y trabajo

Conferencias con
participación

Método del caso

Foro

LABOR DE EQUIPO

Congreso

Comité

Simposio

Promoción de ideas

Dinámica de grupos

Sensibilización

Dramatización

Jornadas

Método de reunión
en corrillos

Método de diálogos
simultáneos

**INFORMACION E IMPARTICION
DE CONOCIMIENTOS**

Aprender haciendo
Clase formal
Conferencia
Discurso
Proyección de diversos
audiovisuales
Visitas (58) (a)

Es necesario recordar que los tiempos se establecen en función de los objetivos, no éstos en función de aquéllos. No hay que adaptar los programas a los tiempos disponibles, sino disponer de tiempo para lograr los objetivos del programa.

Si se dan tiempos excesivos a materias irrelevantes, se provoca el desinterés de las educadoras participantes; si se limita demasiado un tema importante, se afecta el progreso y se corre el riesgo de no lograr los objetivos.

Debe darse flexibilidad y variación al curso para evitar rutinas y propiciar el interés y la participación del grupo.

Una vez determinadas, analizadas y jerarquizadas las necesidades de capacitación y, habiendo establecido los objetivos correspondientes a las mismas, se procederá a programar los cursos de capacitación con base en dichos objetivos.

Todos los cursos y eventos planeados deberán verificarse con la finalidad de asegurar el logro de los objetivos de aprendizaje, y con ello eliminar los problemas que pudieran surgir durante el evento.

Consideremos aquellos elementos que intervienen directamente en esta fase de la capacitación:

(58) Ibidem, p. 75.

(a) NOTA: El libro Conducción y acción dinámica de grupo de BEAL, GEORGE, Ed. Kapeluz, ofrece una amplia explicación sobre estos métodos y técnicas grupales. Asimismo, los volúmenes I y II intitulados Dinámica de grupos y capacitación del Lic. Enrique Mora Carril, Ed. FH, México 1982, ofrecen diversidad de dinámicas y modalidades de los métodos citados anteriormente.

- Establecer las metas del programa.
- Definir el contenido del programa.
- Formar el grupo de capacitandos.
- Definir el tipo de evento.
- Establecer el tipo de instrucción.
- Definir fecha, horario y duración del evento.
- Determinar los materiales didácticos necesarios.
- Estimar el costo del programa.
- Estimar el beneficio del programa. (59)

Al iniciar esta etapa, se debe contar ya con todos los elementos del contenido de enseñanza, si bien no necesariamente se debe tener el orden más adecuado para su enseñanza, ya que éste se da precisamente durante esta fase. Dicha estructuración y ordenamiento, facilitará el proceso de enseñanza-aprendizaje, y dará más efectividad al mismo, amén de ayudar y orientar la labor del capacitador en la secuencia de enseñanza y facilitar el aprendizaje del participante.

III.2.2.1 Unidades y módulos de aprendizaje

Una unidad de aprendizaje es un conjunto de elementos (de contenido) interrelacionados, con significado propio que constituye una unidad en sí.

Para que el proceso de capacitación resulte efectivo, dichas unidades deben estar relacionadas entre sí, de forma tal, que se logre formar una totalidad relativamente independiente.

La extensión de cada unidad no debe ser ni muy extensa, ni demasiado breve, y su secuencia se deberá ordenar de lo simple a lo complejo, de lo fácil a los difícil, de lo conocido a lo desconocido, de acuerdo al nivel de aprendizaje y a la materia.

(59) SILICEO, A. op. cit. p. 119.

Además, la duración no deberá ser una limitante para determinar la extensión de cada unidad; es mejor que cada conocimiento, habilidad o actitud quede bien asimilada, a que por la premura del tiempo queden conocimientos inconclusos.

Otra forma de organizar el contenido de un programa de capacitación, consiste en agrupar varias unidades de aprendizaje en módulos. Un módulo es un conjunto de unidades de enseñanza, interrelacionadas que conforman una totalidad independiente dentro del programa, de tal suerte que los módulos se pueden enseñar y aprender de manera aislada.

La necesidad de constituir módulos dentro de un programa va a depender de la amplitud con que se trate del contenido, ya sea por el número de temas que abarque, como por la extensión con que se pretenda presentar.

La ventaja de los módulos radica, precisamente en que pueden presentarse independientemente de los demás módulos, obteniendo con ello entidades totales de aprendizaje.

III.2.2.2 Estrategias didácticas para la capacitación

El tipo de evento se deberá seleccionar de acuerdo al objetivo de aprendizaje que se haya planteado y al número y características de los destinatarios del evento. Estos eventos podrán ser:

- Cursos
- Seminarios
- Conferencias
- Ciclo de películas
- Demostraciones
- Visitas
- Asesorías, etc.

La estrategia del evento indicará la modalidad con que se pretende llevar a cabo éste. Las modalidades pueden ser de capacitación y adiestramiento en el campo de trabajo o en una aula. La selección de la modalidad depende del objetivo de aprendizaje, el número de participantes y de los recursos con que se cuenta.

Por otra parte, el éxito de las experiencias de aprendizaje de comportamiento depende de la selección de técnicas apropiadas, mediante las que se puedan lograr nuevos comportamientos, motivación para el cambio y habilidades que se pueden desarrollar para el mejoramiento. (60)

Las técnicas de instrucción son una serie de pasos organizados que permiten al participante lograr los objetivos deseados y facilitan la formación de actitudes de cooperación, responsabilidad e independencia en el trabajo, o en ocasiones, interdependencia al trabajar en grupos.

Las técnicas se emplean para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Son caminos de tipo intelectual que orientan al expositor o capacitador sobre cómo enseñar, cómo facilitar el aprendizaje; indican la ruta a seguir a través de fases o etapas que propician una rápida obtención de los objetivos educacionales propuestos.

Para seleccionar una técnica, se debe tener en cuenta su funcionalidad con respecto a alguno de los siguientes elementos:

* Los participantes. Hay que considerar el número de participantes, el tamaño del grupo, el nivel de aprendizaje que tienen y su capacidad para trabajar en forma individual o en grupo. (61)

* Los objetivos. Es lo que se pretende que logren los participantes. Cuando es necesario reforzar el área cognoscitiva, se sugiere utilizar técnicas expositivas o estudio supervisado. Cuando es necesario reforzar el área de habilidades intelectuales, se sugiere la discusión en grupos o corrillos. Cuando se requiere reforzar las actitudes, se sugiere la dramatización, el estudio de casos o juegos vivenciales.

Para cada forma de conducta existen diversas técnicas que pueden ser utilizadas e inclusive pueden hacerse combinaciones que reportan magníficos resultados.

Ya se citó en el apartado "Metodología y programación" una clasificación importante respecto a las técnicas a usar en un programa de capacitación, tomando en cuenta el área de aprendizaje que se pretende desarrollar así como la labor de los participantes. Sin embargo, nos parece de gran interés citar en este apartado los procedimientos generales de dichas técnicas, aunque habrá que tomar en

(60) Cfr. HACON, R. Eficiencia personal y de la organización p. 325.

(61) Ibidem. p. 327.

cuenta que para cada necesidad específica de capacitación se seleccionará la técnica más idónea acorde al grupo y a los objetivos planteados.

Es importante tomar en cuenta qué es lo que se pretende hacer a través de la instrucción en términos de resultado de la acción en el momento de realizar la misma instrucción para lograr estimular la participación del grupo, para dar oportunidad de ejercitar la información recabada en estudios individuales o experiencias personales, para reforzar el aprendizaje por medio de una evaluación y para obtener consenso inmediato sobre un tema específico.

Algunas técnicas de instrucción individual y grupal se citan en el ANEXO 2.

Otro aspecto a considerar dentro de las estrategias didácticas a utilizar en un curso de capacitación son los materiales o recursos didácticos que apoyan y propician la comunicación entre el capacitador y el grupo de participantes, y hacen más objetiva la información.

El capacitador debe saber utilizar estos apoyos para auxiliarse conjuntamente con las técnicas, en la exposición y conducción del grupo hacia los objetivos propuestos.

Algunas de las características de estos recursos son:

- Se recibe directamente la información
- Propician condiciones necesarias para que el participante obtenga la información deseada (presentación de un caso, papeles de una dramatización, etc.)
- Se emplea frente, con y para los participantes

Las funciones de tales recursos serán:

- Facilitar la comunicación entre el que enseña y los que aprenden
- Darle más significado a la información
- Propiciar objetividad dentro de la misma exposición
- Relacionar los conocimientos con la realidad

Por último, cabe destacar que para seleccionar dichos recursos se deberá tomar en cuenta:

- Las características de los participantes
- El costo, durabilidad y vigencia del material utilizado

- El tiempo de elaboración
- Los resultados que se esperan obtener
- El costo y el beneficio
- El planteamiento de los objetivos (62)

III.2.2.3 Coordinación de factores materiales y humanos

En esta fase se obtienen y articulan los elementos materiales y humanos que se han señalado en las fases anteriores, tratando de obtener los recursos necesarios para la ejecución de los cursos y eventos de capacitación. Para tal efecto, se tomarán en cuenta los siguientes factores:

- Programación:
 - Nombre del curso
 - Objetivos
 - Programa
 - Metodología
 - Responsables
 - Características de las participantes
 - Fecha de iniciación y finalización del curso
 - Local de realización
 - Impresión del programa
- Preparación:
 - Definir el material
 - Preparar el material
 - Imprimir el material
 - Preparar el material audiovisual necesario

(62) SILICED, A. op. cit. pp. 65-68.

- Conseguir y preparar cualquier material que puedan requerir los capacitandos
- Participación o asistencia:
 - Verificar la selección de los participantes
 - Listar sus nombres
 - Enviar las cartas o comunicaciones a los participantes
- Ejecución administrativa:
 - Preparar fichas de inscripción
 - Solicitar a los participantes que llenen las fichas
 - Llevar registro de asistencia
 - Preparar constancias de asistencia
 - Acondicionar el lugar de realización del curso
- Sesión de inauguración y de clausura:
 - Preparar las agendas de las sesiones
 - Seleccionar a los asistentes
 - Preparar y enviar las cartas o comunicaciones
- Ejecución del programa:
 - Supervisar la ejecución de las actividades previstas en el programa
- Evaluación:
 - Objetivos y objetos de la evaluación
 - Formas de evaluación
 - Tener listos cuestionarios, reuniones, etc.
- Actividades subsecuentes:
 - Preparar listas o cuadro de participantes
 - Preparar cartas de agradecimiento por asistencia

Una vez bosquejado el programa, así como todos los puntos citados, será importante determinar quién impartirá

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

el curso. Este será un factor esencial, al que se le deberá dedicar especial atención.

El papel que desempeña el instructor en sus diferentes facetas, es decir, como maestro, líder, expositor, mediador, etc., es la clave del éxito en todo programa de capacitación. Su influencia es incuestionable.

Pueden darse las mejores condiciones para la instrucción, esto es, edificio, mobiliario, instrumentos o equipo, método, etc., pero si el instructor falla y no es aceptado por el grupo, los resultados no serán los óptimos y cabe la posibilidad de un fracaso. Se puede presentar la situación contraria, en la que ni las instalaciones ni los medios sean los mejores, pero si el instructor es eficiente y sus habilidades y capacidades de liderazgo son tales que mantienen al grupo interesado, se puede llegar a alcanzar el éxito.

A continuación se detallan algunas de las características más importantes que debe tener un buen instructor:

1. Conocimiento del tema.- Esto implica que el instructor debe estar perfectamente preparado al momento de entrar al aula para iniciar el programa. Sólo si conoce el tema a fondo y lo comprende puede esperarse de él que lo comunique adecuadamente. Por otra parte, los grupos pueden llegar a tolerar cualquier deficiencia del instructor, pero nunca perdonan la falta de conocimientos con relación al tema central del programa.
2. Adaptabilidad.- Los mejores instructores tienen la capacidad para adaptarse a las necesidades de los participantes o a los requerimientos impuestos por condiciones inesperadas. Lo anterior se refiere a los cambios rápidos y efectivos que a veces deben hacerse en el plan de sesión, en la forma o en la secuencia de la presentación o en cualquier otro elemento del programa, en función de imprevistos.
3. Sinceridad.- La sinceridad es una característica indispensable en los buenos instructores. Normalmente los participantes la perciben y suelen apreciarla en gran medida.
4. Sentido del humor.- El aprendizaje puede ser divertido. De hecho, no hay razón para hacer de una sesión de capacitación algo solemne, rígido o aburrido. El sentido del humor es una característica muy apreciada por los capacitandos; hace alusión a la expresión del ingenio personal y a la alegría normal del que goza con su trabajo. El sentido del humor es sumamente recomendable para propiciar una situación agradable en la que el

aprendizaje resulte un placer. Sin embargo, es muy importante tener siempre presente que lo que para unos resulta gracioso, para otros puede ser molesto u ofensivo. Si no se conoce el sentido del humor local es mejor no intentarlo. La regla de oro en cuanto al sentido del humor es nunca caer en la vulgaridad; el buen gusto habla bien del propio instructor y es una manifestación de respeto hacia el grupo.

5. Interés. - El buen instructor se muestra siempre interesado en las necesidades de cada uno de los participantes y del grupo en general, en la buena marcha del programa y en la calidad de su propio trabajo. Naturalmente, este interés debe ser genuino porque de lo contrario, los capacitandos podrían percibirlo como falta de sinceridad. Un instructor falto de interés suele traer como resultado un grupo desinteresado.
6. Capacidad para involucrar al grupo.- El aprendizaje efectivo siempre implica la involucración y la participación activa de los miembros del grupo. Para lograr esto, el primer requisito es que el instructor entienda su relación con los capacitandos como un proceso de comunicación en dos sentidos. Además, debe conocer al grupo tanto como sea posible para adecuar su presentación a las características de los participantes y relacionar los temas con las necesidades que los han llevado a asistir al programa. Debe también fomentar la discusión y el planteamiento de experiencias que tienen que ver con los temas que se están tratando. El aprendizaje no se logra siendo un simple expectador. Mientras más activa sea la participación, mejor será la experiencia de aprendizaje.
7. Claridad en la instrucción.- Aunque una persona conozca todo lo que puede conocerse acerca de un tema, si no tiene las habilidades de comunicación necesarias, no podrá transmitir lo que sabe a otros. Una presentación clara implica, al menos, lo siguiente:
 - Preparación de la sesión tanto del instructor como del grupo.
 - Preparación de la información en dosis fáciles de asimilar.
 - Participación, como una forma de mejorar la experiencia de aprendizaje.
 - Resumen de lo que se ha visto al final de cada tema.
8. Apoyo individual.- El buen instructor está siempre dispuesto a ayudar a cada uno de los participantes dentro y fuera del aula. Observando cuidadosamente al grupo y

mostrando en todo momento el deseo de proporcionar atención individualizada es como el instructor comunica al grupo un sentimiento de interés por sus integrantes. El tiempo del instructor debe estar disponible para preguntas, apoyo adicional o cualquier forma de ayuda individual. Con esto, el instructor muestra al grupo que realmente está interesado en las personas.

9. Aplicabilidad del tema.- Los mejores instructores siempre se esfuerzan por hacer que la información que transmiten al grupo resulte tan práctica y aplicable como sea posible.
10. Entusiasmo.- El entusiasmo influye en los demás. Una presentación dinámica y una personalidad vibrante contagian a los participantes, haciendo que el clima de la sesión se mantenga "vivo".
11. Otras características personales.- Hay algunas cualidades que los grupos valoran positivamente. Rasgos personales como la puntualidad, el orden, el cuidado de la presentación personal, la apertura hacia los demás y la cortesía son muy importantes. La habilidad para crear el interés y el deseo por aprender es una excelente cualidad. Adicional a lo anterior, resulta esencial una voz modulada y el empleo correcto del idioma.

Una vez seleccionado el instructor, habrá que considerar ciertos factores para su contratación entre los que se pueden señalar:

1. Mantenerse informado sobre las instituciones que brindan este servicio y los cursos que pueden ofrecer.
2. Pedir referencias al instructor que se considere contratar y verificarlas.
3. Considerar si es compatible con la filosofía y objetivos de la institución.
4. Tener la oportunidad de observar su metodología de trabajo.
5. Proporcionarle la información completa sobre la institución, el grupo y los objetivos del curso.
6. Presentarle formalmente al grupo con el que va a trabajar.
7. Ofrecerle toda la ayuda y apoyo necesarios durante el curso.

8. Mantenerle actualizado sobre los eventos importantes de la institución durante el lapso de su estancia en la misma.
9. Asegurarse que el grupo evalúa la actuación de la instrucción al terminar el curso.
10. No proporcionarle información detallada al instructor antes de decidir si se le va a contratar.
11. No confirmarle fechas hasta estar completamente seguro de que el evento se llevará a cabo.
12. No permitir que el instructor distribuya material escrito que no se haya revisado antes.
13. No permitir que el instructor disponga del personal a su libre albedrío.

III.2.2.4 Coordinación del evento

Con objeto de unificar los criterios y la presentación del programa de capacitación se deberán tomar en cuenta los siguientes aspectos:

Introducción. Es una breve presentación de los antecedentes: necesidad e importancia de la realización del curso, poniendo de manifiesto, de manera breve y concisa, los efectos que tendrá la realización de la capacitación a corto, mediano y largo plazo.

Objetivo general. Marca el propósito que describe el cambio propuesto al terminar una experiencia de aprendizaje, es decir, la descripción de los resultados esperados con el programa.

Objetivos específicos. Definen las habilidades, actitudes y/o conocimientos de un nivel de complejidad relativamente bajo que el participante debe ir logrando en etapas sucesivas, para poder realizar el desempeño final definido por el objetivo general.

Temario. Se refiere a la estructuración del contenido del programa en unidades de aprendizaje que contribuyan al logro de los objetivos específicos y a través de éstos, al del objetivo general. El temario es el listado de los contenidos de un programa que debe contribuir al logro de los objetivos.

Metodología. Describe el camino que recorrerá el capacitador durante la sesión para abarcar los contenidos

previstos y alcanzar los objetivos que se pretenden, de tal manera que deberá indicar las técnicas y los recursos didácticos de que se valdrá para facilitar su labor, hacer ameno y claro el desarrollo de las sesiones que componen el programa, lograr la máxima participación, así como involucrar a la capacitadas.

A quién va dirigido. Es la consideración de las características mínimas que deben poseer quienes deseen participar en el programa, a fin de lograr homogeneidad.

Número de participantes. De acuerdo al cupo y condiciones del programa, en su metodología se indicará el número máximo de participantes, características y requisitos de los mismos.

Duración. Se indicarán cuántas horas durará el evento y, si se considera conveniente, se indicará cuántas de teoría y cuántas de práctica.

Expositor. (breve currículum). Además del nombre del expositor se reseñará brevemente el currículum, indicando particularmente grados académicos, experiencia docente, experiencia laboral, cursos o conferencias impartidos sobre el tema y publicaciones realizadas.

Lugar. Siempre deberá especificarse.

Esta fase de planeación de la realización también contempla la responsabilidad de que todos los participantes tengan el material a utilizar durante el curso, que las instalaciones se encuentren en condiciones adecuadas para el evento, que los equipos estén disponibles y en buen estado, los diplomas elaborados a tiempo, que se suplan deficiencias, etc.

III.3 EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Los propósitos que persigue esta fase son: Determinar la efectividad de la capacitación, identificar los beneficios que se han obtenido con la función de capacitación, proporcionar información útil que permita mejorar el diseño, habilidades y operación del sistema.

La evaluación es una fase importante que proporciona retroalimentación a todas las demás etapas del proceso de capacitación. A la planeación les serán útiles los resultados ya procesados, para mejorar o reafirmar su política y los objetivos de capacitación, así como para una mejor utilización de recursos. En la detección de

necesidades, los datos proporcionados se aplicarán para mejorar los medios para captar información. A la elaboración del programa de capacitación le proporciona valiosa información para elaborar futuros planes de capacitación. En la coordinación, los datos se aplicarán para la reestructuración de los cursos. A la fase de la ejecución le dará valiosos indicadores sobre la funcionalidad de los instructores, de las instalaciones, etc.

La evaluación no es un acto aislado que inicia y termina con la aplicación de pruebas, por el contrario, es un proceso integral que tiene diferentes etapas.

Se inicia con la planeación o previsión, donde se tienen que definir los instrumentos que permitirán el registro de medidas en función de las conductas esperadas al término del evento o de todo el programa.

La siguiente etapa es la elaboración de los instrumentos. En esta etapa también se define de qué manera se va a calificar cada prueba o instrumento de evaluación, el registro de los datos, su tabulación, su interpretación conforme a las normas y criterios de ejecución, en el caso de la evaluación del aprendizaje.

El ciclo se reinicia con el análisis, la interpretación y la presentación de un informe sobre los resultados obtenidos.

En el caso de la capacitación, la norma con que se compararán los resultados arrojados por la prueba de evaluación, estará dada en la misma redacción del objetivo al establecer el nivel de ejecución admitido como indicador aceptable de que se logró el objetivo.

Por medio de la evaluación, se pretende saber si los objetivos de aprendizaje se lograron o no; si los medios que se utilizaron cooperaron o no a estos logros. (Al mencionar la palabra medios, nos referimos al instructor, las técnicas, los materiales, el ambiente de la misma secuencia: la coordinación de los elementos contribuyentes). Todo esto se somete a la evaluación para conocer de qué manera contribuyeron al logro de los objetivos.

III.3.1 Funciones de la evaluación y sus modalidades

La evaluación tiene como papel principal el ser un elemento de retroalimentación.

Los participantes deberán lograr los objetivos y demostrarlos. Por esta razón, es importante que ellos sean informados sobre su aprendizaje. Esto es más evidente cuando la evaluación es continua a lo largo del programa. Por ejemplo, al final de cada módulo o unidad es conveniente que el participante sepa si ha logrado los objetivos, si ha marchado a buen ritmo en el aprendizaje y dónde ha tenido fallas para remediar a tiempo.

Al final del programa, también es conveniente que el participante sepa cuál ha sido su logro, tanto si ha tenido éxito, como si ha fracasado.

Asimismo, el instructor se da cuenta del grado de avance, por lo que se hace necesaria una evaluación sistemática. De esta manera, se detectan deficiencias en el proceso, pudiéndose corregir a tiempo.

Las evaluaciones al final del programa también proporcionan información importante para el futuro del programa. Si éste no fue exitoso, se puede corregir o en caso necesario suprimir.

De acuerdo a lo anterior, las funciones básicas de la evaluación son:

- Estimar el aprendizaje logrado por los participantes durante y al final del programa.
- Determinar el grado de influencia positiva o negativa que en el aprendizaje de los participantes tuvieron los materiales y las técnicas didácticas, las instalaciones, el instructor y la coordinación del programa. (63)

III.3.2 Campos de la evaluación

Los campos de acción de la evaluación son los siguientes:

A) Evaluación del sistema receptor de capacitación.

Se enfoca concretamente a medir la eficiencia con que los participantes adquieren o adquirieron los conocimientos, habilidades intelectuales o destrezas, establecidos en los objetivos del programa.

(63) Cfr. Mc GEHEE. op. cit. p. 482.

B) Evaluación del sistema productor de capacitación.

En este campo se evalúa a los instructores, la coordinación del evento, las instalaciones, el equipo y el plan didáctico.

Dentro de la evaluación al sistema receptor de la capacitación podemos citar los siguientes tipos de evaluación:

- Evaluación diagnóstica
- Evaluación formativa o durante la acción capacitadora
- Evaluación producto o post-acción capacitadora
- Evaluación de seguimiento o de determinación de la efectividad de la acción capacitadora
- Evaluación de reacción

Evaluación diagnóstica.— Se aplica antes de proporcionar la acción capacitadora, generalmente en forma de cuestionario e indica el nivel de conocimientos o dominio del tema de las docentes a capacitar, con el objeto de dilucidar si las participantes están preparadas a tomar el curso y si realmente lo necesitan, lo cual nos brinda un marco de referencia sobre lo que vamos a dar en el mismo.

Con este tipo de evaluación, podemos poseer un pronóstico del aprovechamiento de cada participante y un apoyo para el capacitador sobre el conocimiento grupal. Además, podrá establecer el punto de arranque de los participantes en el inicio del curso y conocer, al hacer la evaluación final, la magnitud del aprendizaje obtenido.

Evaluación formativa o durante la acción capacitadora.—Es el tipo de evaluación que tiene como objeto corroborar continuamente si los objetivos de aprendizaje se están logrando y en qué medida. Su propósito esencial es proporcionar información permanente para adecuar el contenido y los procedimientos que se están desarrollando, a las características y expectativas del grupo e indicar el grado en que se van logrando los objetivos establecidos.

Esta evaluación proporciona indicadores sobre la efectividad de cada una de las acciones y permite el reajuste de los elementos del programa en el momento que se considere necesario. Así se corrigen errores o pequeñas fallas del programa, se refuerza la retroalimentación con las participantes a través de una retro-información durante el desarrollo del programa, para asegurarse del logro de los objetivos propuestos.

Evaluación producto o post-acción capacitadora.-Se refiere a los logros finales del aprendizaje; determina la efectividad del programa al constatar los efectos de la instrucción; verifica el nivel de adquisición de conocimientos o habilidades y ésto lo compara con la evaluación inicial. (64)

Evaluación de seguimiento o determinación de la efectividad de la acción capacitadora.- Verifica la aplicación que está teniendo el aprendizaje logrado en el puesto de trabajo, observando el desempeño del mismo y la efectividad alcanzada.

Este tipo de evaluación identifica qué logros se han obtenido como resultado de la aplicación del aprendizaje. Se considera como la más importante de las evaluaciones, porque mediante ella se puede apreciar cualitativamente lo que las participantes aprendieron y la transferencia que realizan en el desempeño de su puesto. Asimismo, se puede inferir cuáles de los recursos empleados fueron adecuados.

Evaluación de reacción.-Consiste en la identificación del grado en que las participantes "están a gusto" con el evento de capacitación. Es identificar qué tanto les agrada el evento en que están participando e identificar sus sentimientos.

Para realizar la evaluación de las participantes, es necesario partir del análisis de los objetivos dados para el programa, identificando dentro de los mismos, las formas de conducta establecidas, los niveles de eficiencia y las condiciones de operación. (65)

Dentro de los objetivos se establecen conductas que los participantes deben manifestar al terminar el evento de capacitación. Estas conductas deben considerarse para saber que tipo de actividades será conveniente realizar para evaluar el aprendizaje. (3)

En la evaluación del sistema productor de capacitación el objetivo es contar con la información para evaluar todos los programas de capacitación impartidos, así

(64) Cfr. BAIN, D. Productividad pp. 152-153.

(65) Cfr. SILICEO, A. op. cit. p. 139.

(3) **NOTA:** Las formas de aprendizaje, como reiteradamente hemos señalado, se clasifican en tres categorías:

1. Conocimientos o habilidades intelectuales (dominio cognoscitivo)
2. Destrezas manuales o motoras (dominio psicomotor)
3. Actitudes (dominio afectivo)

como el desempeño del instructor y de los recursos utilizados. Con éste tipo de evaluación se pretende:

- Analizar los conocimientos adquiridos por las participantes en el curso y conocer la efectividad de las técnicas y materiales pedagógicos utilizados.
- Determinar a través de los resultados generales de la evaluación si el programa cubrió las necesidades de capacitación detectadas.
- Reestructurar y superar constantemente los eventos por medio de los resultados de la evaluación.
- Analizar el desempeño del instructor durante el curso, en términos de didáctica y dominio de la materia.

La evaluación costo-beneficio también se encuentra contemplada dentro de la evaluación del sistema productor y es necesario efectuarla al inicio de cada acción capacitadora y verificarla al final de la misma. Esta relación debe incluir todos los costos involucrados para satisfacer las necesidades. Por otro lado, se debe registrar los beneficios que económicamente reportan los resultados de capacitación.

En todos los casos, el costo de la acción capacitadora deberá ser menor que el beneficio de los resultados esperados.

Para ello será necesario evaluar todos los eventos de capacitación, aplicando la técnica de evaluación que vaya de acuerdo al programa específico; tabular utilizando métodos cuantitativos; interpretar los resultados por medio de gráficas o cuadros que proporcionen claridad y sencillez en la información; elaborar y presentar un informe claro y conciso.

III.3.3 Características de la evaluación

A continuación se presentan algunas características de la evaluación:

1. La evaluación debe considerarse como parte integral de cada uno de los subsistemas de capacitación. No se puede saber si la capacitación está logrando sus propósitos si no se evalúa todo el proceso.
2. La evaluación debe conocer los objetivos de los eventos de capacitación para utilizarlos como normas de comparación con los resultados e identificar las

variaciones y los problemas que se susciten en el desarrollo.

3. La evaluación debe ser continua, estimulando y orientando el desarrollo del personal.
4. La evaluación debe ser cooperativa, es decir, todos aquéllos que sean parte del proceso de capacitación o que se vean afectados por él, deben involucrarse en la evaluación ya que sin ésto se obtendrán muy pocos beneficios.
5. La evaluación debe atender las diferencias individuales y proporcionar los medios para que el individuo se valore a sí mismo.
6. La evaluación debe basarse en una estructura metodológica y científica. El establecimiento de normas y criterios es preliminar a la evaluación y tales estándares y criterios deben ser aceptables, aplicarse fácilmente y ser observables en los procesos. Los sentimientos y estimación subjetiva de las personas que participan en la evaluación producirán hallazgos diferentes y por ende, diferentes conclusiones y decisiones a tomar.
7. La evaluación debe evaluarse. Es necesario conocer las bondades y limitaciones de los medios para evaluar las actividades de capacitación. Es necesario conocer la validez, confiabilidad, consistencia, objetividad y utilidad de las técnicas e instrumentos que se utilizan para captar información. (66)

Podemos señalar que en el proceso educativo de la capacitación, el momento didáctico de la evaluación es fundamental ya que nos ubica en el grado de aprendizaje al que llegaron las educadoras, las deficiencias, los aciertos, los errores del instructor, las metodologías utilizadas, etc., todo lo cual nos ayuda a mejorar y a hacer más efectivo el proceso educativo.

La reacción del grupo y la de cada participante en particular será un aspecto importante a tomar en cuenta, ya que ésta casi siempre es elocuente en cuanto a las actitudes tomadas respecto al curso.

Por otra parte, al distinguir lo que el alumno aprendió debemos dilucidar entre lo nuevo que aprendió y lo que recordó a lo largo del curso, así como la aplicación que le dió en sus labores.

(66) Cfr. BAIN, D. op. cit. p. 154.

El curso de capacitación no tendría sentido si no se indicaran los resultados específicos posteriores al curso y que deben significar una mejora dentro del desempeño del magisterio. Por ello, el seguimiento del desarrollo de la labor de cada una de las docentes capacitadas nos servirá de mucho: Qué grado de motivación tiene la educadora para realizar su trabajo? Cuál es la reacción actual de los niños hacia su educadora? Cómo era antes del curso? Se ha notado alguna diferencia en sus planes semanales? Se ha notado alguna diferencia en sus relaciones con las demás compañeras, con los padres de familia, con la dirección? Ha habido algún cambio en el desarrollo cotidiano de sus clases? etc.

Si al realizar la evaluación o el seguimiento de las actividades docentes después del curso se concluyó que se dieron algunos de los siguientes eventos, entonces el curso de capacitación habrá tenido éxito:

- Actitudes positivas hacia la orientación a los beneficios que busque el jardín de niños.
- Mejora en las capacidades y conocimientos de trabajo de las educadoras.
- Mejora de la moral en el trabajo.
- Una plena identificación de las metas del jardín de niños por parte del personal.
- Contribución para la creación de una mejor imagen del jardín de niños.
- Fomento de la autenticidad, apertura y confianza.
- Mejora en las relaciones entre educadoras, entre educadoras y dirección, y entre educadoras y alumnos.
- Contribución en la comprensión de las normas del jardín de niños.
- Contribución en el desarrollo de la capacidad de dirección grupal, la motivación, la fidelidad al trabajo y mejores actitudes.
- Contribución en el aumento de la calidad del trabajo.
- Desarrollo de un sentimiento de responsabilidad ética hacia el trabajo docente.
- Eliminación de conductas inadecuadas y malos entendidos.
- Creación de un clima apropiado para las comunicaciones.

- Disminución en tensiones y angustias.
- Decisiones y soluciones más efectivas al resolver problemas.
- Mejor evolución del desarrollo y confianza que en sí misma posee la educadora.
- Manejo más adecuado de tensiones, frustraciones y conflictos.
- Incremento de satisfacción y reconocimiento en el trabajo.
- Impulso de las personas hacia metas personales.
- Desarrollo de sentimientos y de crecimiento en el aprendizaje.
- Disminución de temores.
- Implantación de tareas y métodos más eficaces en el desempeño del trabajo.
- Mejor cohesión en los grupos.
- Percepción más efectiva del jardín de niños como un lugar agradable de trabajo. (67)

(67) Cf. WERTHER, W. op. cit. p. 207.

IV. ESTUDIO DE CAMPO DE LA DNC EN LAS EDUCADORAS DE UN JARDIN DE NIÑOS PRIVADO

El jardín de niños, como entidad educativa, debe optimizar permanentemente su proceso de desarrollo, proyectando dicha optimización hacia el personal administrativo, directivo y, sobre todo, docente, que es quien dirige directamente el proceso educativo. Por tanto, será imprescindible evaluar el quehacer docente, en nuestro caso, de un jardín de niños privado en el D. F., con el objeto de identificar aquellas actividades magisteriales a mejorar, orientar o desarrollar a fin de lograr efectividad en el proceso educativo.

Para enfrentar el entorno y las características de la función docente, será menester considerar ciertos aspectos generales de mucha importancia:

- El conocimiento de pedagogía y la aplicación del mismo en el quehacer docente.
- El conocimiento sobre psicología infantil necesario para la comprensión del niño y sus características de desarrollo.
- La aplicación de todo lo anterior de manera coherente a la realidad del pequeño y a la realidad del entorno social donde se encuentra ubicado el jardín de niños, y a las posibilidades del mismo. (68)

Por tanto, las necesidades de capacitación que se detectarán en el jardín de niños abarcarán las habilidades conceptuales, las habilidades técnicas y las actitudes; factores que se encuentran ubicados en las dimensiones profesional, psicofísica y ética, respectivamente y las cuales hemos tratado ampliamente en el segundo capítulo.

La exposición de este capítulo se enfoca hacia el análisis de las necesidades de capacitación dentro del jardín de niños privado, en relación a las educadoras en ejercicio, así como a la metodología utilizada a fin de detectar los elementos de apoyo y orientación magisterial que guíen eficazmente su desempeño en las dinámicas antes citadas, con

(68) Cfr. LEIVA GONZALEZ, D. Caso sobre capacitación docente en la sistematización de la enseñanza, p. 3.

el fin de mejorar la calidad del proceso educativo preescolar.

Para esta acción, se hace imprescindible la consideración de aquella metodología que nos permita identificar clara y concretamente el o las discrepancias docentes, para que dentro de este proceso, se generen las soluciones o alternativas correspondientes con todo lo que conlleva este sistema de capacitación.

IV.1 PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL JARDÍN DE NIÑOS PRIVADO

A primera instancia, resulta obvio el tener que identificar las necesidades reales de capacitación. Sin embargo, en muchas ocasiones es aquí donde radica el problema del fracaso o de la ineficiencia de los cursos, ya que se proponen soluciones antes de identificar cabalmente el o los problemas reales, que aun pueden solucionarse mediante otras alternativas que no corresponden a la capacitación.

Los eventos que conforman el proceso de capacitación no pueden determinarse por la intuición o por el deseo espontáneo de algún contenido de enseñanza ya que esto sólo provocará asistematidad del proceso de capacitación, pérdida de recursos materiales, pérdida de tiempo de horas hombre y, lo más importante, pérdida de motivación y credibilidad de las educadoras ante eventos de esta naturaleza. Esto sin contar la pérdida en el aspecto costo-beneficio durante la evaluación financiera del curso.

A continuación se expondrá el análisis considerado para detectar la(s) discrepancia(s) existente(s) entre las educadoras del Jardín de Niños "X", en términos de su actuación magisterial, esclareciendo los factores que propiamente se pueden orientar a través del proceso de capacitación.

IV.1.1 Finalidad de la D. N. C.

La actividad de la educadora necesariamente implica un vínculo con la educación y con la sociedad en su totalidad. El quehacer educativo no se puede sustraer de los factores sociales que le rodean, ni de las relaciones que la

educadora establece con todos los miembros de su comunidad educativa y, muy especialmente, con sus pequeños alumnos.

La acción educativa es un proceso que se realiza mediante innumerables experiencias educativas que producidas en el ámbito escolar, siempre estarán en estrecha relación con el mundo sociocultural. Por ello, para la realización eficaz de la actividad de la educadora, no sólo se deberá tomar en cuenta una adecuada planeación, organización y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, sino también una estrecha y positiva relación con todos los miembros de su comunidad educativa.

Considerando lo anterior, la presente investigación pretende indagar sobre aquellos factores que influyen negativamente en la acción educativa del Jardín de Niños "X", para el logro efectivo del proceso de enseñanza-aprendizaje, analizando las discrepancias en las dimensiones profesional, psicofísica y ética de cada educadora, con el deber ser de la función de la educadora (ver Cap. 2).

IV.1.2 Características del Jardín de Niños "X"

IV.1.2.1 Breve historia

El jardín se estableció hace diez años en el Norte de la Ciudad de México. A la fecha cuenta con 150 alumnos de 2 1/2 a 5 años de edad, atendidos en cuatro niveles educativos (Sección Maternal, Primero de Kinder, Segundo de Kinder y Pre-primaria).

Fue fundado como negocio propio. La directora es la dueña del jardín y tiene estudios de profesora de educación preescolar.

El jardín cuenta con siete salones: dos para el grado de Pre-primaria, dos para Segundo de Kinder, dos para Primero de Kinder y uno para Sección Maternal.

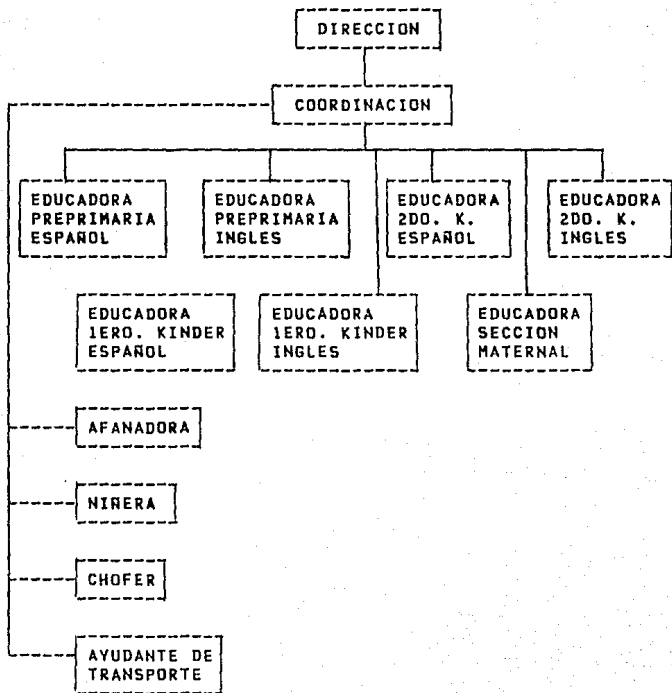
El inmueble es una casa adaptada en la que además de los siete salones (distribuidos en dos plantas), hay dos patios de recreo, la oficina de la Dirección, sanitarios, dos bodegas y la caja de cobro.

IV.1.2.2 Organigrama

El jardín cuenta con siete educadoras ubicadas de la siguiente manera:

- Dos educadoras y dos puericultistas que atienden a los siete diferentes salones, en el programa de español.
- Tres educadoras que atienden a tres grados de preescolar en el programa de inglés (Sección Maternal no incluye el programa de inglés).

El organigrama del jardín de niños es el siguiente:



IV.1.2.3 Coordinación general

El horario escolar se divide en dos jornadas: la del programa de español y la del programa de inglés. Ambas con una duración de hora y media diariamente.

Educadoras, coordinadora y directora se reúnen el último viernes de cada mes para establecer las actividades y objetivos del jardín en general y de cada grado en específico, previstos para el siguiente mes; también se calendarizan las actividades grupales y su coordinación.

Por otra parte, a los padres de familia se les envía mensualmente las boletas de calificaciones, junto con la información sobre las actividades para el mes próximo, desglosando objetivos por materia, vocabulario de inglés y avisos.

V.1.3 Objetivos de la investigación.

- Determinar las habilidades docentes de cada educadora de acuerdo con su desempeño en el Jardín de Niños "X" correspondientes a la dinámica psicofísica, basándose en las técnicas de la entrevista y la observación y en los cinco instrumentos para la D. N. C.
- Determinar las habilidades docentes de cada educadora de acuerdo con su desempeño en el Jardín de Niños "X" correspondientes a la dinámica profesional, basándose en las técnicas de la entrevista y la observación y en los cinco instrumentos para la D. N. C.
- Determinar las habilidades docentes de cada educadora de acuerdo con su desempeño en el Jardín de Niños "X" correspondientes a la dinámica ética, basándose en las técnicas de la entrevista y la observación y en los cinco instrumentos para la D. N. C.
- Identificar las discrepancias en el desempeño magisterial que en cada educadora se presentan como necesidades de capacitación, basándose en el análisis de sus habilidades como docente, correlacionándolas con el perfil del puesto.
- Identificar las discrepancias en el desempeño magisterial que en cada educadora se presentan como necesidades que no corresponden al proceso de capacitación, basándose en

el análisis de sus habilidades como docente y correlacionándolas con el perfil del puesto.

IV.1.4 Instrumentos a aplicar

INSTRUMENTO NO. 1

JARDIN DE NIÑOS "X"

DESCRIPCION DEL PUESTO

Nombre de la ocupante _____

Fecha de ingreso _____

1. IDENTIFICACION.

Nombre del puesto _____

Reporta a _____

2. UBICACION.

Relaciones de comunicación. Con quién o con quiénes se comunica y para qué

Objetivo del puesto _____

3. DESCRIPCION.

a) Descripción genérica _____

b) Descripción específica (incluirl actividades periódicas o eventuales)

4. ESPECIFICACION DEL PUESTO.

a) Habilidades:

Experiencia general: _____

Experiencia específica: _____

Conocimientos: _____

Criterio: _____

Iniciativa: _____

b) Responsabilidades:

Avances programáticos: _____

Evaluaciones discentes: _____

Entrevistas con los padres de familia: _____

Manejo de datos confidenciales: _____

Participación en juntas docentes: _____

Mobiliario y equipo: _____

c) Condiciones de trabajo:

Medio ambiente: _____

Recomendaciones para el puesto: _____

NOTA:

Este instrumento es llenado por la persona que haya realizado la entrevista a la educadora y a su jefe inmediato, a fin de conocer y determinar si los alcances y las limitaciones del ocupante coinciden con el deber ser del puesto.

INSTRUMENTO NO. 2

JARDIN DE NIÑOS "X"
 RELACION DE INDICADORES DE UNA POSIBLE NECESIDAD DE
 CAPACITACION DOCENTE

Entrevistado _____

Entrevistador _____

Problemas de ubicación

	S I	N O
1. Personal de nuevo ingreso	()	()
2. Cambio de procedimientos	()	()
3. Educadoras mal preparadas para asumir mayores responsabilidades	()	()
4. Personas o grupos favorecidos en detrimento del conjunto	()	()
5. Deficiencia de métodos, procesos o sistemas de trabajo por parte de la educadora	()	()
6. Poca versatilidad en el desempeño de sus funciones cuando éstas así lo requieren	()	()

Problemas de trabajo

	S I	N O
1. Períodos de ociosidad seguidos de períodos de sobrecarga	()	()
2. Exceso de horas extraordinarias	()	()
3. Necesidad de supervisión demasiado directa	()	()
4. Tiempo excesivo en la ejecución de tareas	()	()
5. Baja calidad de los trabajos realizados	()	()
6. Pérdida de materiales	()	()
7. Materiales mal cuidados	()	()
8. Rotura y/o descompostura de equipo	()	()

(continuación . . .)

Problemas de conducta	S I	N O
1. Falta de cooperación entre educadoras	()	()
2. Periodos excesivamente largos de adaptación o aprendizaje	()	()
3. Problemas disciplinarios	()	()
4. Accidentes	()	()
5. Ausentismos o retardos	()	()
6. Relaciones tensas entre educadoras y dirección	()	()
7. Baja moral e insatisfacción profesional	()	()
8. Problemas externos al trabajo	()	()

OBSERVACIONES _____

Fecha _____ Revisado por _____

NOTA:

Este instrumento se puede manejar como cuestionario, o bien, ser llenado por el entrevistador. Su finalidad consiste en esclarecer si el problema o necesidad radica en la falta de capacitación o si este es de otra índole. Pertenece al segundo tipo de instrumentos vistos en el Capítulo II.

Fecha: _____

Puesto: _____

JARDIN DE NIÑOS "X"

Inventario de Habilidades

Nº NOTAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	OBSERVA- CIONES
Educadoras	PD	AD	TDM	TDL	CJ	TDA	AP	TCV	DS	I	CPF	TG	IA	TE	

Clave:

- B:** Realiza la actividad satisfactoriamente
- R:** Realiza la actividad con algunas deficiencias
- N:** No realiza la actividad o cuando lo hace presenta muchas deficiencias

**** NOTAS:**

1. **Planeamiento Didáctico**
2. **Apoyos Didácticos**
3. **Técnicas de Desarrollo Motor**
4. **Técnicas de Desarrollo Lingüístico**
5. **Cantos y Juegos**
6. **Técnicas de Desarrollo Auditivo**
7. **Actividades Plásticas**
8. **Técnicas de Coordinación Visomotora**
9. **Decoración del Salón**
10. **Iniciativa**
11. **Criterio con Padres de Familia**
12. **Teatro Guiñol**
13. **Identificación con el Alumno**
14. **Técnicas de Evaluación**

JARDIN DE NIROS "X"

DETERMINACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

1. PROBLEMAS ACTUALES.

Después de analizar los problemas o discrepancias que se presentan en su desempeño docente, liste aquéllos que considere requieren de la intervención de la capacitación para ayudar a resolverlos.

- | | |
|----------|----------|
| a. _____ | e. _____ |
| b. _____ | f. _____ |
| c. _____ | g. _____ |
| d. _____ | h. _____ |

2. ACCIONES A TOMAR.

Es importante anotar en este punto las sugerencias para las acciones a ser tomadas, para ayudar a resolver los problemas o discrepancias detectadas en el inciso anterior.

- | | |
|----------|----------|
| a. _____ | e. _____ |
| b. _____ | f. _____ |
| c. _____ | g. _____ |
| d. _____ | h. _____ |

3. ACTITUDES.

Si existen problemas o necesidades para su desempeño, tales como falta de motivación, falta de comunicación con sus compañeras, integración del equipo docente, etc., descríbalos.

Fecha _____ Nombre _____

NOTA DEL INSTRUMENTO:

Este instrumento generalmente se ubica como cuestionario, mediante el cual se hace un sondeo acerca de problemas o discrepancias que se sospecha existen y de los cuales, las mismas educadoras pueden adoptar ideas de solución, aspecto que nos ayuda a identificar más ampliamente el problema, al ofrecer puntos de vista desde "dentro".

JARDIN DE NIÑOS "X"
EVALUACION DEL DESEMPEÑO.
CONFIDENCIAL

Educatora: _____ Tiempo en el puesto: _____

Fecha: _____

SECCION 1. RESPONSABILIDADES PRINCIPALES DEL PUESTO

RESPONSABILIDADES	COMENTARIOS	NIVEL DE DESEMPEÑO ACTUACION				
		5	4	3	2	1
A)						
B)						
C)						
D)						
E)						
F)						
G)						

SECCION 2. FACTORES DE DESEMPEÑO Y CALIFICACION

FACTORES	COMENTARIOS	NIVEL DE DESEMPEÑO				
		5	4	3	2	1
RESULTADOS: Cantidad, calidad y tiempo en la realización y habilidad para alcanzar los objetivos / metas del jardín de niños.						
CONOCIMIENTOS: Profesionales, técnicos, etc., procedimientos/ procesos aplicables al trabajo.						
RELACIONES HUMANAS: Comunicación, relaciones con otras educadoras, padres de familia, dirección, etc.						
ACEPTACION DE RESPONSABILIDADES: Habilidad para cumplir con los compromisos y un seguimiento para realizar las cosas.						
TOMA DE DECISIONES: Juicio, análisis, habilidades que le permitan alcanzar un sano curso de acción.						
INICIATIVA: Habilidad/ voluntad de tratar, desarrollar nuevas ideas con el fin de realizar las cosas.						

(continuación de la forma anterior) . . .

FACTORES	COMENTARIOS	NIVEL DE DESEMPEÑO				
		5	4	3	2	1
PLANEACION/ORGANIZACION Habilidad para planear con anticipación, programar y delinear el trabajo para hacer más efectivo el uso del tiempo, material y equipo.						
LIDERAZGO: Habilidad para inspirar en otros la voluntad y el deseo de esforzarse por alcanzar objetivos definidos con espíritu de equipo.						

SECCION 3. METAS Y OBJETIVOS DEL BIMESTRE ANTERIOR

	OBJETIVO	META ALCANZADA	NIVEL DE DESEMPEÑO				
			5	4	3	2	1
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							

SECCION IV. OBJETIVOS DEL BIMESTRE PROXIMO

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.

SECCION V. RESUMEN DE EVALUACION

1. INTENSIDAD: Indique aquellas áreas de desempeño donde la docente ha mostrado especial pericia, habilidad, progreso y/o logro.

2. NECESIDAD DE DESARROLLO: Indique aquellas áreas donde el desempeño del trabajo le puede permitir a la educadora un progreso adicional.

3. DESARROLLO EN EL PROCESO: Indique el progreso en el desempeño de la educadora desde la última revisión.

Firma de la educadora: _____ fecha: _____

Firma jefe inmediato: _____ fecha: _____

Firma de la coordinación: _____ fecha: _____

NOTA:

Su firma no significa que Ud. esté de acuerdo con la evaluación, simplemente significa que Ud. ha tenido oportunidad de revisarla con su coordinadora y/o jefe inmediato.

NOTA DEL INSTRUMENTO

A fin de aplicarlo efectivamente, es menester conocer al detalle las actitudes, destrezas, conocimientos y habilidades que debe poseer una educadora. Por otra parte, permite el seguimiento de los avances de cada educadora con respecto al desempeño en su trabajo, dándole a conocer a ésta la apreciación de su trabajo por parte de sus superiores, así como el desempeño que se espera logre en el próximo bimestre. De tal forma, se puede establecer periódicamente cuál o cuáles son las necesidades y problemática de cada educadora. Esta evaluación del desempeño se utiliza no sólo en la D.N.C., sino también en la evaluación del seguimiento (a).

IV.1.5 Alcance de los instrumentos utilizados en la D.N.C.

Instrumento No. 1. Descripción del puesto. Este instrumento brinda un marco de referencia, que a primera instancia, nos sitúa en los rasgos que caracterizan al puesto de manera rápida así como en el por qué y para qué se relaciona con los demás. Por lo general este es el primer instrumento utilizado en la D.N.C. en el que se basan los demás. Por medio de este instrumento, la educadora identifica las responsabilidades y características de su puesto, pudiendo así establecer una relación entre el deber ser de su puesto y lo que ella realiza en el mismo, relacionando aspectos a desarrollar y/o a mejorar.

Con este instrumento se identifican:

- Habilidades de la educadora referidas a la dinámica psicofísica, las cuales se encuentran ubicadas en:
 - El punto No. 2. "Ubicación". Relaciones de comunicación.
 - El punto No. 3. "Descripción"
 - El punto No. 4. "Especificación del puesto", inciso b)

(a) NOTA:

Las características, ventajas y desventajas de las técnicas e instrumentos para llevar a cabo la D.N.C. se encuentran descritas en el ANEXO 1.

- Habilidades de la educadora referidas a la dinámica profesional, las cuales se encuentran ubicadas en:
 - El punto No. 2. "Ubicación". Objetivo del puesto
 - El punto No. 3. "Descripción"
 - El punto No. 4. "Especificación del puesto", inciso a)
- Habilidades de la educadora referidas a la dinámica ética, las cuales se encuentran ubicadas en:
 - El punto No. 2. "Ubicación". Relaciones de comunicación
 - El punto No. 3. "Descripción"

Instrumento No. 2. Relación de indicadores de una posible D. N. C. Este instrumento ayuda a discernir si la causal de la discrepancia en el desempeño de la educadora se debe a problemas que realmente no se resuelven por medio de la capacitación, o bien si efectivamente existen problemas de capacitación y donde están ubicados.

Con este instrumento se identifican:

- Factores que no se resuelven vía capacitación, ubicados en las siguientes partes del instrumento:
 - En el punto "Problemas de ubicación", inciso 4.
 - En el punto "Problemas de trabajo" todos los incisos.
 - En el punto "Problemas de conducta", incisos: 2, 3, 4, 5, 7, y 8.
- Factores que pueden orientarse vía capacitación:
 - Discrepancias ubicadas en la dinámica profesional, en las siguientes partes del instrumento:
 - Problemas de ubicación, incisos: 2, 3, 5, y 6.
 - Discrepancias en la dinámica psicofísica:
 - Problemas de conducta, inciso 1.

Instrumento No. 3. Inventario de habilidades Este instrumento lo lleva a cabo la coordinadora o Directora de la institución. Evalúa la actividad docente y ofrece orientaciones a la educadora sobre todos los puntos observados en su actuación magisterial. El inventario de

habilidades se utiliza a fin de determinar el desempeño de las educadoras en aquellas actividades que inciden directamente en la optimización de su puesto, reflejando los aspectos a reforzar. El instrumento nos da a conocer, por tanto, aquellas labores que habrán de orientarse a fin de solventar las discrepancias existentes. Además de determinar los conocimientos, habilidades y actitudes que la educadora muestra en su desempeño docente, ofrece un apartado para "observaciones" a fin de orientar a la educadora en su quehacer educativo.

Con este instrumento se identifican:

- Habilidades de la educadora referidas a la dinámica psicofísica, las cuales se encuentran ubicadas en los siguientes puntos del instrumento:
 - Iniciativa
 - Criterio con padres de familia
 - Identificación con el alumno
- Habilidades de la educadora referidas a la dinámica profesional, las cuales se encuentran ubicadas en los siguientes puntos del instrumento:
 - Todas excepto las tres anteriores.

Instrumento No. 4. Cuestionario de determinación de necesidades de capacitación Este instrumento permite vislumbrar hacia dónde se ubican los problemas o necesidades de las educadoras, al mismo tiempo que considera la opinión de aquellas que están viviendo directamente la problemática o necesidad.

Este instrumento permite que la educadora identifique y abunde sobre aquello que a ella más le afecta.

Instrumento No. 5. Evaluación del desempeño Con este instrumento, la educadora puede saber específicamente en que aspectos puede mejorar su actuación magisterial, hacia dónde debe dirigirse y qué es lo que se espera de ella.

Específicamente, en la segunda sección se miden:

- Las habilidades de la educadora referidas a la dinámica psicofísica (relaciones humanas)
- Las habilidades en la dinámica profesional (resultados, conocimientos, aceptación de responsabilidades, iniciativa, planeación, organización)

- Habilidades en la dinámica ética (toma de decisiones, liderazgo).

IV.1.6 Criterios de análisis y tabulación de resultados

A fin de conocer el origen de las necesidades detectadas en las educadoras del Jardín de Niños "X" y poder esclarecer aquéllas que corresponde satisfacer mediante la capacitación, se deberán tomar en cuenta los siguientes parámetros:

- No es lo mismo detectar una necesidad concreta de capacitación docente a detectar un desempeño magisterial ineficiente.
- Muchos problemas de desempeño magisterial se generan por factores ajenos a la capacitación (problemas económicos, personales y/o motivacionales de cada educadora).
- Las necesidades de capacitación docente se originan por necesidades concretas en cada educadora y que van de acuerdo con su puesto.
- Las necesidades de capacitación docente tienen estrecha relación con los objetivos del jardín de niños y con aquéllo que el puesto de cada educadora demanda.

A continuación se expone la tabulación de los instrumentos utilizados, así como los resultados de las técnicas seleccionadas.

Instrumento No. 1. Descripción del puesto.

Rangos:

- MB - Lo conoce y lo realiza muy bien
- B - Lo conoce y lo realiza bien
- R - Lo conoce y lo realiza al mínimo
- D - Lo desconoce totalmente

EDUCADORAS	D	R	B	MB
FACTORES				
UBICACION				7
DESCRIPCION				7
ESPECIFICACION DEL PUESTO:				
HABILIDADES			4	3
RESPONSABILIDADES		1	3	3
CONDICIONES DE TRABAJO				7

En términos generales, durante las entrevistas a cada una de ellas se obtuvo lo siguiente:

Las siete educadoras manifestaron conocer las características de su puesto y factores que influyen en el desempeño del mismo. Cinco aceptaron el hecho de que en ocasiones pasan por alto ciertas actividades propias de su puesto. Dos afirmaron que cumplen con las actividades del puesto.

Instrumento No. 2 Cuestionario : indicadores de detección de necesidades de capacitación

Problemas de ubicación

	S I	N O
1. Personal de nuevo ingreso	(0)	(7)
2. Cambio de procedimientos	(0)	(7)
3. Educadoras mal preparadas para asumir mayores responsabilidades	(3)	(4)
4. Personas o grupos favorecidos en detrimento del conjunto	(0)	(7)
5. Deficiencia de métodos, procesos o sistemas de trabajo por parte de la educadora	(4)	(3)
6. Poca versatilidad en el desempeño de sus funciones cuando éstas así lo requieren	(3)	(4)

Problemas de trabajo

	S I	N O
1. Periodos de ociosidad seguidos de periodos de sobrecarga	(0)	(7)
2. Exceso de horas extraordinarias	(7)	(0)
3. Necesidad de supervisión demasiado directa	(3)	(4)
4. Tiempo excesivo en la ejecución de tareas	(0)	(7)
5. Baja calidad de los trabajos realizados	(4)	(3)
6. Pérdida de materiales	(3)	(4)
7. Materiales mal cuidados	(4)	(3)
8. Rotura y/o descompostura de equipo	(0)	(7)

(continuación . . .)

Problemas de conducta	S I	N O
1. Falta de cooperación entre educadoras	(0)	(7)
2. Periodos excesivamente largos de adaptación o aprendizaje	(2)	(5)
3. Problemas disciplinarios	(2)	(5)
4. Accidentes	(2)	(5)
5. Ausentismos o retardos	(3)	(4)
6. Relaciones tensas entre educadoras y dirección	(0)	(7)
7. Baja moral e insatisfacción profesional	(1)	(6)
8. Problemas externos al trabajo	(2)	(5)

Los resultados globales fueron:

- Problemas de ubicación.- No hay
- Problemas de trabajo.- Todas coincidieron que en períodos clave (Navidad, 10 de mayo, día de la primavera, etc.) sí hay exceso de trabajo.
- Problemas de conducta.-
 - Tres aceptaron llegar casi siempre tarde a las juntas.
 - Dos aceptaron haber tenido accidentes (intervenciones medicas).
 - Cuatro comentaron en la sección de observaciones que les gusta su trabajo pero que quisieran que la dirección les ofreciera más cursos y que no se les presionara en el cumplimiento de objetivos.
 - Dos aceptaron que a veces sus problemas personales inciden en el desempeño de su trabajo.

Instrumento 3. Inventario de habilidades

HABILIDADES	B	R	N	OBSERVACIONES (de la coordinación del jardín)
Planeamiento didáctico	2	5	0	No lo definen bien
Apoyos didácticos	3	4	1	Los niños están familiarizados con ellos
Técnicas de desarrollo motor	4	2	1	Necesitan más orientación sobre estas actividades
Técnicas de desarrollo lingüístico	3	3	1	Necesitan aplicar más actividades de este tipo
Cantos y juegos	6	1	0	Bien realizadas
Técnicas de desarrollo auditivo	3	4	0	Hay que recordarles que la realicen
Actividades plásticas	5	2	0	Bien realizadas
Técnicas de coordina- ción visomotora	3	2	2	Hay que recordarles que las realicen
Decoración del salón	1	3	3	Hay que recordarles sobre su mantenimiento
Iniciativa	2	5	0	Frecuentemente hay que dar nuevas ideas
Criterio con padres de familia	3	4	0	En ocasiones los preocupan por cosas sin importancia
Teatro guiñol	2	4	1	Generalmente improvisan
Identificación con el alumno	3	4	0	Tienen preferencias
Técnicas de evaluación	1	6	0	No dirigidas hacia conductas observables

CLAVE:

- B: Realiza la actividad satisfactoriamente
- R: Realiza la actividad con dificultad y
algunas deficiencias
- N: No realiza la actividad o cuando la
hace presenta muchas deficiencias

Instrumento No. 4. Cuestionario: Determinación de necesidades de capacitación

Problemas actuales. A continuación se anotan los más significativos (señalados por las educadoras):

Problemas	No. de educadoras
A. Planeación de avances programáticos	6
B. Planeación de actividades extraescolares	6
C. Métodos de evaluación	6
D. Apoyos didácticos	5
E. Curso de primeros auxilios	2
F. Orientación a niños con problemática familiar	2

Acciones a tomar (propuestas por las educadoras):

- A. - Quitar los avances programáticos
 - No planear las actividades de cada semana, sólo sintetizar lo realizado durante la semana que concluyó
 - Tomar cursos de actualización
 - Cambiar el formato de los avances programáticos
- B. Hacer más actividades en conjunto con los demás grupos
- C. Designar métodos de evaluación por actividad y de acuerdo al nivel preescolar
- D. Elaborar más material didáctico
Comprar más material

Instrumento No. 5. Evaluación del desempeño

RANGOS:

5 = MUY BIEN

4 = BIEN

3 = REGULAR

2 = DEFICIENTE

1 = MAL

SECCION 1. RESPONSABILIDADES PRINCIPALES DEL PUESTO

RESPONSABILIDADES	COMENTARIOS	NIVEL DE DESEMPEÑO ACTUACION				
		5	4	3	2	1
A) notas **		2	1	2	2	
B)		3	3	1		
C)		3	4			
D)		2	3	2		
E)		2	3	2		
F)		1	2	4		
G)		2	1	2	2	
H)		2	2	2	1	

notas **

a)

Desarrollar actividades orientadas al logro de la madurez perceptiva de las estructuras lógicas y de la noción espacio-temporal en el niño, mediante actividades lúdicas y vivenciales, según su etapa evolutiva y sus características individuales.

b)

Desarrollar actividades orientadas al logro de la madurez lingüística en el niño, según su etapa evolutiva y sus características individuales.

c)

Desarrollar actividades orientadas al conocimiento elemental del niño acerca del mundo físico y natural que le rodea, considerando su etapa evolutiva y sus características individuales.

d)

Desarrollar actividades orientadas al conocimiento elemental de las normas que rigen en sociedad y de las actividades que se realizan en la misma, considerando su etapa evolutiva y sus características individuales.

e)

Desarrollar actividades orientadas a la experimentación de diversas técnicas y materiales para la expresión gráfica según su etapa evolutiva y características individuales.

f)

Realizar actividades orientadas a desarrollar la madurez en el reconocimiento del sonido y de diversos géneros y ritmos musicales según su etapa evolutiva.

g)

Realizar actividades orientadas a desarrollar el conocimiento sobre sí mismo, sus emociones y medios de expresión y comunicación según su etapa evolutiva y características individuales.

h)

Realizar actividades orientadas al logro de la madurez de habilidades visomotoras en el niño, según su etapa evolutiva y características individuales.

SECCION 2. FACTORES DE DESEMPEÑO Y CALIFICACION

FACTORES	COMENTARIOS	NIVEL DE DESEMPEÑO				
		5	4	3	2	1
RESULTADOS: Cantidad, calidad y tiempo en la realización y habilidad para alcanzar los objetivos / metas del jardín de niños.		1	2	2	2	
CONOCIMIENTOS: Profesionales, técnicos, etc., procedimientos/ procesos aplicables al trabajo.		2	2	3		
RELACIONES HUMANAS: Comunicación, relaciones con otras educadoras, padres de familia, dirección, etc.		5	2			
ACEPTACION DE RESPONSABILIDADES: Habilidad para cumplir con los compromisos y un seguimiento para realizar las cosas.		2	2	3		
TOMA DE DECISIONES: Juicio, análisis, habilidades que le permitan alcanzar un sano curso de acción.		2	1	4		
INICIATIVA: Habilidad/voluntad de tratar, desarrollar nuevas ideas con el fin de realizar las cosas.		2	3	2		

- Las técnicas y recursos didácticos no siempre se adecuan al objetivo planteado.
- Desarrollo de otras actividades que no cumplen totalmente el objetivo.
- Falta de orientación educativa respecto a los programas infantiles que ven los niños en televisión.
- Falta de orientación educativa respecto a los juegos infantiles bélicos.
- Impuntualidad a la hora de entrada al trabajo y a las guardias respectivas en patios y puertas durante el recreo y hora de entrada y salida de los niños a la escuela.
- Descuido del material y del mobiliario por parte de las educadoras.
- Retroalimentación poco efectiva entre educadora y Coordinación (las educadoras no interactúan en las actividades generales del kinder).

IV.1.7 Resultados de la D. N. C.

De acuerdo con las técnicas de la entrevista y de la observación directa, así como de los instrumentos utilizados, se obtuvo que:

1. La relación entre directora-coordinadora-educadora a nivel personal es buena, sin embargo en cuestiones de trabajo las educadoras no se involucran ni se comprometen plenamente en las actividades grupales del jardín.
2. Se hace necesario que las educadoras tengan una mejor planeación de la enseñanza, con actividades enfocadas a lograr los objetivos propuestos.
3. En la planeación y realización de actividades las educadoras deben tomar como base el grado de madurez del pequeño, así como la psicología de aprendizaje según su edad.
4. Es necesario lograr una mejor identificación por parte de las educadoras entre los padres de familia y los propios alumnos a fin de entender y orientar sus diferencias individuales.

5. Se hace necesario vincular el objetivo educativo que persigue la dirección del jardín con el que busca cada educadora a fin de que ésta conciba la importancia de una eficaz coordinación entre Dirección y educadora.
6. Es necesario que las educadoras estén conscientes del porqué y para qué de las responsabilidades que su puesto implica y que apliquen eficientemente las actividades que se orientan a la optimización del proceso educativo.
7. Es necesario involucrar a las educadoras respecto a:
 - La calidad de su trabajo.
 - La organización del tiempo en el proceso educativo a fin de dar prioridad a las actividades que así lo exigen.
 - Dar una secuencia lógica a las actividades que desarrolla con base en los objetivos educativos para cada grado.
8. Es necesario orientar a las educadoras frente a los avances tecnológicos y científicos y la manera en que éstos inciden en su labor educativa, en especial, los medios de comunicación.
9. Concientizar a las educadoras sobre la importancia de la puntualidad tanto a la hora de entrada al trabajo como en todas las actividades que se realizan en el jardín.
10. Mejor organización en las actividades que las educadoras realizan.
11. Falta de control y mantenimiento adecuado a las instalaciones, mobiliario y material que se confía a las educadoras.

V. EJEMPLIFICACION DE UN PROGRAMA DE CAPACITACION DOCENTE

En el presente capítulo se expondrá el proceso que se siguió a fin de detectar cuáles eran las necesidades en el Jardín de Niños "X" en lo referente a capacitación docente.

El lector encontrará no sólo los instrumentos que se utilizaron durante la D. N. C., sino también los aspectos previos que se consideraron con base en las características propias del Jardín y de la situación educativa en general. Asimismo, se ofrecen los resultados globales que arrojó el estudio de la D. N. C. y, posteriormente, se detallan qué factores de todos los obtenidos a través de dicho estudio se pueden orientar vía capacitación.

Finalmente el Plan de Capacitación que cubre las necesidades docentes detectadas, así como la ejemplificación de los aspectos a tomar en cuenta para el desarrollo y evaluación de uno de los programas contenidos en el plan.

En síntesis, este capítulo pretende ser una guía efectiva para implantar soluciones concretas y eficaces a instituciones similares cuyas discrepancias se puedan resolver a través de la capacitación.

V.1 UBICACION PRELIMINAR DEL PLAN DE CAPACITACION.

V.1.1 Antecedentes y necesidades del plan de capacitación.

El jardín de niños es una institución de carácter netamente educativo con respecto a los pequeños alumnos que acuden a ella. Sin embargo, en esa sistematización educativa del proceso de enseñanza-aprendizaje entre educadora-alumno, se ha contemplado poca formalidad en el hecho de que las docentes continúen su formación profesional, ya que se considera que la actualización y profundización magisterial termina cuando se titulan como profesoras de educación preescolar.

Ahora bien, si consideramos los incesantes avances tecnológicos y científicos en todas las ramas del saber, resulta imprescindible, evitar a toda costa, un rezago educativo ante dicho desarrollo que obviamente está incidiendo en la percepción socio-cultural de la sociedad. Esta reflexión tiene especial trascendencia si tomamos en cuenta que el pequeño preescolar recibe indiscriminadamente

información diversa de todos los medios de comunicación a su alcance; por lo que a fin de no desvirtuar su efectiva educación y formación como persona y miembro de la sociedad, habrá que vincular los objetivos educativos hacia el pequeño, con los objetivos de cada educadora como profesional de la educación y como persona con necesidades propias, ubicando su labor como un factor de progreso social con una misión propia, inserta en una connotación espacio-temporal propia de la época y con circunstancias particulares.

Amén de lo expuesto, habrá que considerar también a la educadora como miembro de la institución educativa en la que se desempeña, en cuyo caso, se generarán objetivos específicos, expectativas y/o necesidades que habrá que tomar en cuenta a fin de desarrollar al personal y fomentar un clima de trabajo efectivo y productivo.

Con base en lo anterior, lo que el presente Plan pretende es lograr satisfacer las necesidades de capacitación detectadas en las educadoras del jardín de niños "X", según los datos arrojados por los instrumentos y técnicas que para ese fin fueron utilizados. Dichas necesidades fueron previamente analizadas y jerarquizadas.

En el presente Plan se manejan tres dinámicas a desarrollar en las educadoras, de acuerdo al perfil idóneo, a saber: dinámica psicofísica, dinámica profesional y dinámica ética, mismas que se pretenden desarrollar según la jerarquización de necesidades establecida.

Para su organización y control, el presente Plan se encuentra dividido en cinco programas, mismos que a su vez se descomponen en módulos. Asimismo, al finalizar cada programa, se especifican los sistemas de seguimiento y de evaluación del desempeño de toda la función capacitadora, en consideración con la situación de las educadoras y de la propia institución.

V.1.2. Objetivo general del Jardín de Niños "X".

El objetivo general es realizar actividades que estimulen el desarrollo individual infantil, su integración al medio social en el que vive, así como actividades que orienten su personalidad mediante la adecuada formación de los valores humanos.

V.1.3 Necesidades específicas de capacitación.

- Deficiencias docentes importantes para la realización efectiva de las actividades educativas infantiles especialmente en actividades que fomentan:
 - La madurez perceptiva.
 - La estructuración lógica.
 - La noción espacio-temporal.
 - La formación de normas sociales.
 - El reconocimiento del sonido y ritmos musicales.
 - Los canales de expresión y comunicación.
 - El desarrollo de las habilidades visomotoras.
- Deficiencias en la planeación didáctica del proceso educativo.
- Falta de vinculación y de comunicación efectiva con los padres de familia, que impide cerrar el ciclo educativo del niño entre el jardín y el hogar.
- Deficiencias en la interacción de las educadoras hacia las actividades del kinder.
- Desvinculación entre las actividades que cada educadora realiza en clase con las vivencias que el niño experimenta fuera del kinder especialmente a través de la televisión y de la radio.

V.1.4 Objetivo General del Plan de Capacitación.

Apoyar al Jardín de Niños "X" mejorando la función educativa del magisterio a través del desarrollo de los recursos humanos, mediante un plan dirigido a la satisfacción de las necesidades de capacitación detectadas, mismo que tendrá una evaluación de seguimiento bimestral, de acuerdo al calendario escolar.

V.1.5 Esquema del Plan General de Capacitación para el Jardín de Niños "X"

NOMBRE DEL PROGRAMA	OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA
	Al término del programa la educadora:
La educadora como agente de cambio en el discente : sus orientaciones y procesos	- Desarrollará planes de acción que orienten su actuación profesional frente al educando y frente a la comunidad educativa en general, tomando en cuenta las interacciones que establece con cada uno de los miembros de la comunidad escolar.
La didáctica preescolar. (el programa anterior es requisito para cursar éste).	- Desarrollará esquemas de planeación didáctica que reflejen la consideración del preescolar en sus características individuales y como miembro de un grupo en la dimensión social del proceso de enseñanza-aprendizaje.
La educadora y sus relaciones con los padres de familia	- Evocará su perspectiva referida al influjo y relación que se da entre la vida escolar en el jardín de niños y los procesos familiares que vive el pequeño, estableciendo lineamientos que coadyuven a armonizar ambos eventos, fundamentada en sus experiencias y en lo visto durante el módulo.
La educadora y su relación con la Dirección del Jardín de niños.	- Evocará la importancia de armonizar todas las funciones de los miembros del jardín de niños para lograr maximizar el proceso educativo y las relaciones interpersonales que se dan en el jardín de niños.
La educadora y su responsabilidad educativa frente a los medios masivos de comunicación.	- Desarrollará planes de acción que orienten la afectividad del preescolar respecto a los programas de T. V. que ve en casa.

MODULOS QUE COMPONEN EL PROGRAMA	NO. DE PARTIC.	COSTO DEL PROGRAMA	ETAPAS
MODULO 1. La dinámica psicofísica de la educadora en la actuación magisterial	7	El costo de cada programa se fijará con base en	25 hrs.
MODULO 2. La dinámica profesional de la educadora en la actuación magisterial	7		12 hrs
MODULO 3. La dinámica ética de la educadora en la actuación magisterial	7		8 hrs.
MODULO 1. Los momentos didácticos preescolares	5	los tabuladores de sueldos por hora profesional	8 hrs.
MODULO 2. Los elementos didácticos preescolares	5		8 hrs.
MODULO 3. Importancia de los avances programáticos en la estrategia docente y relación con los objetivos discentes	5		8 hrs.
MODULO 1. La comunicación de la educadora con los padres de familia	7		6 hrs.
MODULO 2. La orientación familiar y el proceso educativo preescolar	7		8 hrs.
MODULO 3. La labor de la educadora como mediadora entre la familia y la educación del preescolar en el jardín de niños	7		10 hrs.
MODULO 1. Labor educativa del jardín de niños y los roles de cada uno de los miembros	5		10 hrs.
MODULO 2. La comunicación integral en el jardín de niños	5		8 hrs.
MODULO 3. Los beneficios educativos y personales de la integración como equipo de trabajo de todo el jardín de niños	5		8 hrs.
MODULO 1. La educación preescolar y los medios masivos de comunicación	7		8 hrs.
MODULO 2. El papel orientador de la educadora frente a la información televisiva que recibe el infante	7		8 hrs.

NOTA:

La elaboración del presente esquema tiene como finalidad auxiliar y apoyar en la planeación, realización, organización, control y evaluación del proceso de capacitación. Asimismo, da una idea genérica a la dirección del jardín sobre lo que se pretende alcanzar con la capacitación, confrontando el presupuesto por cada programa, a fin de valorar su implantación en términos financieros. La determinación de fechas se fijarán con la coordinadora, una vez que se haya llegado a un consenso con las educadoras.

V.1.6 Presupuesto y material del Plan de Capacitación.

El costo de cada programa se fijará con base en los tabuladores del sueldo por hora profesional.

El primer programa será desarrollado por un solo instructor quien realizará su labor en forma conjunta con la coordinadora.

El material para el desarrollo de todos los programas será proporcionado por la propia institución educativa.

A continuación se detalla el material estimado a utilizarse durante el primer programa:

- 7 lápices
- 7 plumas
- 7 gomas
- 7 libretas de apuntes
- 2 paquetes de hojas blancas (de 100 cada uno)
- 8 juegos de copias de 5 casos
- 8 juegos de copias de 20 dinámicas y ejercicios
- 7 juegos de copias de 5 formas de evaluación
- 9 marcadores de 3 colores diferentes
- 40 hojas de rotafolio
- 1 caja de gises
- 1 borrador

El material a utilizarse en los subsiguientes programas se fijará un mes antes de su inicio.

V.2 PROYECTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL JARDIN DE NIÑOS "X"

Debido a la importancia didáctica, logística e instruccional de obtener una mayor profundización respecto

al giro que se le va a dar a cada programa, a continuación se detalla a manera de ejemplificación, el objetivo general del primer programa contenido en el plan de capacitación, así como la especificación del programa mismo.

El lector observará que en dicho programa, se contemplan no sólo los objetivos y políticas para su implantación, sino también las orientaciones didácticas a tomarse en cuenta durante el desarrollo del mismo.

La finalidad de esta presentación es brindar un ejemplo concreto y detallado acerca de las consideraciones importantes a contemplarse en todo programa de capacitación, y que en este caso, se han planeado específicamente para cubrir las necesidades docentes del Jardín de Niños "X".

La forma de presentación que se le dió al programa es tal y como se presentaría a la dirección del jardín de niños para su aprobación.

Jardín de Niños "X"

Programa: La educadora como agente de cambio en el discente,
sus orientaciones y procesos

Fecha _____

Elaborado por: _____

INDICE DEL PROGRAMA

I. Objetivo general del programa

II. Objetivos instruccionales del programa

III. Políticas del programa

IV. Programa mínimo

PRIMER MODULO: La dinámica psicofísica de la educadora en la actuación magisterial.

1.1 Objetivos terminales del módulo

1.2 Esquema de contenido del módulo

SEGUNDO MODULO: La dinámica profesional de la educadora en la actuación magisterial

2.1 Objetivos terminales del módulo

2.2 Esquema de contenido del módulo

TERCER MODULO: La dinámica ética de la educadora en la actuación magisterial

3.1 Objetivos terminales del módulo

3.2 Esquema de desarrollo del módulo

V. Notas técnicas

VI. Establecimiento de formatos de evaluación para el programa de capacitación.

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

I. OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA

Al término del programa la educadora:

Desarrollará planes de acción que orienten su actuación profesional frente al educando y frente a la comunidad educativa en general, tomando en cuenta las interacciones que establece con cada uno de los miembros de la comunidad escolar.

IX. OBJETIVOS INSTRUCCIONALES DEL PROGRAMA

Al término del programa la educadora:

1. Establecerá la influencia que ejerce su relación con el preescolar para el desarrollo de éste en las áreas psicomotoras, cognoscitiva y afectiva a través del estudio de casos, dramatizaciones, lluvia de ideas, simulaciones, exposiciones, mesas redondas y diversas dinámicas.
2. Desarrollará en la práctica docente aquellas metodologías y técnicas preescolares vistas, que le permitan establecer una continuidad coherente y sistematizada de los objetivos de aprendizaje, considerando las características bio-psico-sociales de sus alumnos, mediante la elaboración, práctica y ejecución de los avances programáticos a elaborar durante las sesiones del módulo correspondiente.
3. Apreciará los factores éticos que debe reunir una profesionista de la educación para el positivo y responsable desempeño de su labor, así como la importancia del desarrollo de éstos, mediante el estudio de casos, dramatizaciones, lluvia de ideas, exposiciones y mesas redondas.
4. Reconocerá la importancia de vincular su actividad docente con el resto de la comunidad educativa del jardín, a fin de optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje en los niños.

POLITICAS DEL PROGRAMA

1. El programa en cuestión va dirigido exclusivamente a las docentes del jardín de niños "X".
2. El número de personas que se está considerando capacitar a través del presente programa es de siete, como máximo y cuatro como mínimo.
3. El programa de capacitación de instructores quedará a juicio del jefe de capacitación.
4. La contratación de instructores quedará a juicio de la coordinadora del jardín.
5. La dirección del jardín de niños proporcionará a los instructores los recursos didácticos necesarios para la buena transmisión de conocimientos y el desarrollo de habilidades, destrezas y/o actitudes.
6. La coordinadora del jardín se responsabilizará de la coordinación y programación de los módulos y eventos, conjuntamente con el instructor.
7. El instructor vigilará la asistencia y puntualidad de las educadoras a los cursos.
8. Las evaluaciones al personal serán de carácter confidencial y para fines de la función de capacitación.
9. El presente programa se dividirá en tres módulos, el primero con una duración de 25 hrs., el segundo de 12 hrs. y el tercero de 8 hrs.
10. Al finalizar el programa se les entregará sólo a las educadoras que así lo ameriten, una constancia que certifique su aprobación al curso, documento que será válido exclusivamente para uso interno de la institución.
11. Habrá períodos de descanso para las participantes durante cada sesión.

12. La metodología a seguir durante el programa se basará en las características de aprendizaje de adultos, considerándose al instructor como facilitador del mismo. (Ver anexo)

13. Las técnicas y apoyos didácticos variarán de acuerdo con las necesidades e intereses propios del grupo detectados por el instructor, si bien, se tiene contemplado que las más solicitadas para este programa serán: estudio de casos, corrillos, discusión dirigida, lluvia de ideas, dramatizaciones, y diálogo con las participantes durante las sesiones.

14. Se evaluará no sólo el desempeño de las educadoras en los módulos, sino de todo el proceso de capacitación.

IV. PROGRAMA MÍNIMO

PRIMER MÓDULO: La dinámica psicofísica de la educadora en la actuación magisterial

1.1 Objetivos terminales:

Al término del módulo la educadora:

- 1.1.1 Desarrollará esquemas didácticos preescolares basados en los factores de aprendizaje motor infantil analizados.
- 1.1.2 Analizará la importancia de la efectiva orientación de los sentimientos infantiles durante el aprendizaje de habilidades motoras y la trascendencia de éstos en las siguientes etapas de desarrollo.
- 1.1.3 Analizará los efectos de las emociones del preescolar en su proceso de adaptación al mundo que le rodea.
- 1.1.4 Evocará pautas de conducta docente que coadyuven a orientar positivamente las emociones de los infantes.
- 1.1.5 Identificará las limitaciones y posibilidades de los infantes en su desarrollo emocional en relación al aprendizaje cognoscitivo y psicomotor.
- 1.1.6 Relacionará las características afectivas de sus alumnos con las características y necesidades estudiadas en los preescolares.
- 1.1.7 Analizará las etapas del desarrollo infantil, desde el período sensorio-motriz hasta el período de las operaciones formales.
- 1.1.8 Relacionará las características de la etapa preoperacional con las características que presentan sus alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- 1.1.9 Identificará las limitaciones y posibilidades de los niños en la etapa preoperacional en relación a sus necesidades de aprendizaje.
- 1.1.10 Evocará las experiencias vitales que la educadora puede ofrecer al niño para orientar su desarrollo cognoscitivo con base en las características de la etapa preoperacional.
- 1.1.11 Analizará la relación que establece con sus colegas y la dirección del jardín para la efectiva orientación de sus alumnos en el proceso educativo.
- 1.1.12 Analizará la relación que establece con los padres de familia para la efectiva coordinación y congruencia

educativa que viven los niños en el hogar y en el jardín.

1.1.13 Analizará el rol que juega en la sociedad como promotora del acervo cultural hacia sus alumnos.

1.1.14 Analizará su situación personal como maestra de preescolares, en cuanto a sus motivaciones e interés por comprender y orientar a sus alumnos.

1.2 Esquema de contenido

1.2.1 El desarrollo psicomotor del preescolar y sus orientaciones educativas.

A. El desarrollo psicomotor infantil.

B. Factores que inciden en el aprendizaje de habilidades motoras.

C. Métodos de aprendizaje del desarrollo psicomotor infantil.

D. Los sentimientos infantiles en el aprendizaje del desarrollo psicomotor.

1.2.2 El desarrollo social y afectivo del preescolar y sus orientaciones educativas.

A. La socialización del niño en el jardín de niños.

B. Agentes de socialización en el infante.

C. Labor de la educadora en la socialización infantil.

D. Las emociones infantiles y sus orientaciones educativas.

1.2.3 El desarrollo cognoscitivo del preescolar y sus orientaciones educativas.

A. Las etapas del desarrollo cognoscitivo.

B. Cuadro comparativo de las etapas del desarrollo.

C. El período preoperacional y sus características.

D. Métodos de aprendizaje cognoscitivo infantil.

E. Labor de la educadora en el aprendizaje cognoscitivo.

NOTA:

La ejemplificación del desarrollo del módulo se establece en el ANEXO 2 de este programa.

SEGUNDO MODULO: La dinámica profesional de la educadora en la actuación magisterial

2.1 Objetivos Terminales:

Al término del módulo la educadora:

- 2.1.1 Analizará la importancia de la incentivación del infante a través de las técnicas y metodologías preescolares como vehículos para su formación integral dentro de la sociedad.
- 2.1.2 Establecerá la relación existente entre las metodologías y técnicas preescolares con el concepto integral biopsicosocial del alumno.
- 2.1.3 Analizará el papel que juegan los apoyos didácticos preescolares en el desarrollo psicomotor, afectivo y cognoscitivo del infante.
- 2.1.4 Actualizará sus conocimientos didácticos referidos a metodologías y técnicas preescolares a través de las dinámicas prácticas realizadas durante las sesiones del segundo módulo.

2.2 Esquema de contenido:

Las técnicas y las metodologías didácticas en el proceso de enseñanza-aprendizaje son:

- A. La influencia del desarrollo del mundo actual en las técnicas y las metodologías didácticas.
- B. Orientaciones para el efectivo desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.
- C. Necesidades de la educación preescolar actual.
- D. Influencia de los métodos y técnicas de enseñanza en el desarrollo infantil.
- E. Procedimientos didácticos a tomar en cuenta por la educadora.
- F. Apoyos didácticos preescolares.

NOTA:

La ejemplificación del desarrollo del módulo se establece en el ANEXO 2 de este programa.

TERCER MODULO: La dinámica ética de la educadora en la actuación magisterial

3.1 Objetivos terminales:

Al término del módulo la educadora:

- 3.1.1 Reconocerá la importancia de establecer una efectiva comunicación con toda la comunidad escolar a fin de colaborar en el desarrollo educativo del infante.
- 3.1.2 Analizará la estructura y organización de la institución donde trabaja, definiendo el papel que cada miembro desempeña, así como la interacción de su puesto respecto de aquéllos.
- 3.1.3 Evocará su compromiso ético en el ejercicio del magisterio con la comunidad escolar, y la relación de dicho compromiso en el proceso de comunicación.

3.2 Esquema de contenido

Comunicación y ética profesional en el jardín de niños:

- A. La comunicación en el jardín de niños.
- B. Consideraciones para evitar una comunicación deficiente en el jardín de niños.
- C. Importancia de una efectiva comunicación en el jardín de niños.

NOTA:

La ejemplificación del desarrollo del módulo se establece en el ANEXO 2 de este programa.

V. NOTAS TÉCNICAS

Primer módulo. Desarrollo de contenido.

a) El desarrollo psicomotor del preescolar y sus orientaciones educativas

Las habilidades motoras se refieren a cualquier actividad en la que la persona debe realizar una secuencia de movimientos motores precisos. Es el control de los movimientos corporales mediante la actividad coordinada de los centros nerviosos, los nervios y los músculos.

En el desarrollo motor infantil, uno de los aspectos más interesantes es el cambio que toma lugar en la forma de conducta, a medida en que las primeras respuestas sin coordinación e inefectivas del lactante se refinan con firmeza en conductas crecientemente numerosas, diestras y efectivas; eventos que se ponen de manifiesto gracias a la madurez muscular y nerviosa que el niño va adquiriendo y que tanto los padres de familia, como las educadoras, tienen la responsabilidad de apoyar y reforzar por medio de las experiencias de aprendizaje y la ejercitación.

A los cinco años, el niño logra controlar sus movimientos gruesos y es hasta después de los seis años cuando adquiere un control eficaz de las coordinaciones finas. He aquí la labor tan trascendente de la educadora, puesto que deberá brindar experiencias de aprendizaje y ejercitación motora que permitan al niño ir desarrollando sus coordinaciones psicomotoras, que le servirán no sólo como antecedente de maduración a vivencias futuras de aprendizaje en la escuela primaria, sino que también son parte de su desarrollo de socialización con sus compañeros, de su paulatina interdependencia en relación al adulto, de su buena salud mental y física y sobre todo, la contribución tan importante que tienen las actividades de desarrollo motor en la mejora de la autoestima del niño, esto es, la confianza y aceptación que tiene hacia sí mismo al darse cuenta de las destrezas y las habilidades que va adquiriendo y desarrollando.

Se ha señalado como una de las contribuciones del desarrollo motor a la socialización porque gracias a ésta, el niño logra manifestar su capacidad para desempeñar un papel de liderazgo, iniciativa, colaboración, compañerismo, etc., al participar con otros chicos en actividades que requieren destreza motora. Asimismo, el niño va adquiriendo mayor independencia que se manifiesta en situaciones cotidianas como a la hora de comer, al vestirse, al ir al baño, etc., con lo cual logra cada vez una mayor autoconfianza, aspecto que conduce a sentimientos de seguridad física que pronto

abarcan también la seguridad psicológica. Todo lo cual lo lleva a una confianza generalizada de sí mismo que afecta todos los campos de su conducta. Además, las actividades motoras ayudan a liberar y a encauzar, en forma positiva, la energía acumulada, tensiones y ansiedades que el pequeño pueda tener. Sin embargo, cabe aclarar que para que todo esto se dé, el niño debe gozar de buena salud, vital para su efectivo desarrollo.

La razón de conocer, como maestro de educación preescolar, el grado de madurez del niño radica precisamente, en que dicha maduración es más importante para el efectivo y armonioso desarrollo motor que el propio aprendizaje. Con esto no pretendemos afirmar que el aprendizaje juegue un papel importante en el desarrollo del pequeño, sino que el adiestramiento no servirá de mucho cuando el niño no posea la madurez física necesaria. Sin embargo, cuando la tiene, las experiencias de aprendizaje y ejercitación le brindan la oportunidad de obtener el grado de eficiencia acorde a su edad y maduración. He aquí que la educadora no tendrá motivos para desesperarse cuando sus pequeños alumnos no logren realizar ciertas actividades de destreza motora, más bien, tendrá que analizar si en realidad dichas actividades corresponden al grado de madurez de los pequeños. Por otra parte es necesario recordar que los niños no presentan pautas de desarrollo motor exactamente iguales, unos maduran más rápido que otros, además, cada niño recibe diferentes tipos y cantidades de ejercitación motora en casa, aspectos que indudablemente se reflejan en el desempeño escolar y que, por tanto, la educadora los deberá tener siempre presentes.

No está por demás recordar que las habilidades motoras que el pequeño va adquiriendo y desarrollando poco a poco, se deben aprender y ejercitar en secuencias, ya que todas y cada una de las habilidades que va adquiriendo son prerrequisitos para otras posteriores más complejas, que indiscutiblemente también conforman los cimientos del establecimiento positivo o negativo del auto-concepto de sí.

Se quisiera hacer patente que existen ciertos puntos esenciales en el aprendizaje de habilidades motoras y que la educadora debe considerar para el logro de un armonioso y eficaz proceso de enseñanza-aprendizaje:

1. Disposición para aprender. Es labor de la educadora proporcionarle al niño aquellas actividades acordes a su grado de madurez.
2. Oportunidades de aprendizaje y oportunidades para la ejercitación. Tanto la educadora como los padres de familia deben permitirle al niño desarrollar aquellas habilidades que va adquiriendo, brindándole toda clase de oportunidades motoras.

3. Brindar buenos modelos. Puesto que los niños aprenden muchas cosas por imitación, será labor de la educadora proporcionarle modelos adecuados, por ejemplo: cómo coger las tijeras, el lápiz, como escribir en el cuaderno, etc.
4. Motivación. Es esencial que la educadora oriente al niño en aquellas actividades que le brinden fuentes de motivación para aprender capacidades motoras en las que obtenga satisfacción personal, independencia y prestigio entre sus demás compañeros y de compensación considerando los posibles sentimientos de incapacidad en otras áreas.
5. Aprender las habilidades de una en una. La educadora debe tener presente que el aprendizaje de varias habilidades motoras en forma simultánea, sobre todo, si se usan los mismos grupos de músculos, resulta confuso para el niño, dando como resultado desperdicio de tiempo y de esfuerzo al obtener un grado en la destreza inferior a su madurez.
6. Las habilidades motoras se aprenden de manera individual. Debido a que las destrezas motoras difieren las unas de las otras, la educadora deberá dedicar el tiempo adecuado al aprendizaje y ejercitación del cada habilidad. Por ejemplo, el niño deberá aprender que, si bien utiliza la mano para alimentarse y dibujar, la forma de tomar la cuchara es muy diferente a la forma en como toma una crayola.

Las orientaciones esenciales a tomar en cuenta en el jardín de niños se refieren a las normas más comunes que utilizan los infantes para el aprendizaje de habilidades motoras. Este conocimiento resulta muy útil porque a través de él, la educadora puede dirigir las experiencias y aprendizaje de una manera más efectiva, puesto que se estará basando en el aprendizaje nato del pequeño.

A) Aprendizaje por ensayo y error. Es muy usual que el niño pruebe diferentes actos en forma aleatoria. Con este tipo de aprendizaje, la educadora puede incentivar al pequeño para que se interese por determinada actividad, presentándole material una y otra vez, y una vez interesado en éste, la educadora podrá orientarlo en la conducción y destreza del mismo.

B) Aprendizaje por imitación. El aprendizaje por imitación u observación de un modelo es más rápido que el que se realiza mediante ensayo y error, pero se ve limitado por fallas del modelo.

Este tipo de aprendizaje reviste una gran responsabilidad para la educadora ya que tal como ella le enseñe al niño diferentes destrezas, así serán desarrolladas

por el pequeño; por ejemplo, la forma de tomar el lápiz, de organizarse en la escritura de sus cuadernos, etc. En este sentido, la educadora debe tener paciencia y mostrarle al niño cómo debe realizar la actividad hasta que haya sido aprendida.

C) Aprendizaje por adiestramiento. Es deber de la educadora introducir positivamente al niño en el nuevo aprendizaje y ejercitarlo en el mismo, bajo su dirección hasta que domine la actividad. "el aprendizaje bajo supervisión y dirección en el que el modelo demuestra la habilidad y observa que el niño la imite correctamente, resulta especialmente importante en las fases iniciales del aprendizaje."

En los tres tipos de aprendizaje se debe considerar que si se permiten movimientos deficientes, éstos se tornaran en malos hábitos, muy difíciles de eliminar. De aquí la responsabilidad ética que la educadora tiene de dirigir y orientar positivamente todas y cada una de las experiencias y ejercicios de aprendizaje para que el niño realmente desarrolle sus destrezas de manera eficaz.

Una vez establecida la habilidad, la educadora tiene que presentarle al niño medios idóneos que la perfeccionen. Esto es, cuando recién se ha adquirido una habilidad, los movimientos corporales son todavía torpes y carentes de una buena coordinación, a la vez que se realizan muchos movimientos innecesarios. Poco a poco, conforme se desarrolla la habilidad, se da una mayor precisión, fuerza, velocidad y economía de movimientos.

De esta forma, resulta lógico que aquellas habilidades motoras que más se practican serán las que adquieran un mayor grado de perfeccionamiento. Aquí, cabe aclarar que como el niño pasa gran parte del día en la escuela, las habilidades motoras que se espera perfeccione rápidamente serán: dibujar, pintar, modelar con arcilla, plastilina, etc., bailar (movimientos rítmicos coordinados), escribir y demás actividades relacionadas con los juegos y los deportes. Dichas actividades, al ser supervisadas por las educadoras, suponen que los esfuerzos de los niños serán dirigidos y encauzados de manera adecuada desde el principio hasta que el niño no caiga en vicios motores. Para esto, se requiere de una observación y corrección prudente y eficiente por parte de la educadora.

Pasemos ahora al establecimiento de un breve análisis sobre los daños psicológicos que se pueden manifestar en los niños cuando éstos demuestran cierta torpeza motora:

Los sentimientos de inferioridad se pueden dar cuando el pequeño se da cuenta que sus compañeros pueden realizar mejor que él ciertas actividades. Esto le empieza a crear

sentimientos de inferioridad, que si no se les encauzan de forma adecuada, establecerán las bases para futuros complejos.

Cuando la educadora detecta esto, deberá brindarle al niño actividades que le produzcan sentimientos de éxito y satisfacción, mostrándole que así como sus compañeros, él, en algunas actividades será más diestro que en otras.

Asimismo, se pueden poner de manifiesto sentimientos de celos hacia otros niños. En muchas ocasiones, los niños pueden llegar a sentir celos hacia sus compañeros, sobre todo si se les hace ver su ineficiencia y, al mismo tiempo, se alaba a sus demás compañeros. Esto no sólo les crea inseguridad, sino que puede formar un ambiente de rechazo hacia el niño de parte de sus demás compañeros. Además cuando el niño se sabe incapaz de realizar ciertas actividades, y este sentimiento se ve reforzado con el contacto que establece con los demás niños, cuando éstos se burlan de su torpeza y rechazan jugar con él, se intensificarán los sentimientos de incapacidad y resentimiento hacia los demás, lo cual será obstáculo para que el niño desarrolle contactos sociales futuros.

Considerando lo anterior, será labor de la educadora fomentar sentimientos de compañerismo entre sus discentes y, de ninguna manera, ridiculizarlos ante nadie ya que esto incide en detrimento de su autoestima.

También se debe considerar que el pequeño puede desarrollar resentimientos hacia los adultos cuando recibe constantemente reprimendas y regaños de su parte a causa de su torpeza en ciertas habilidades motoras. Esto recae, posteriormente, en la desmotivación infantil para realizar aquellas actividades que le proponen, creándose un círculo vicioso en el cual, al niño no le importará desarrollar o aprender otras habilidades debido a la experiencia negativa vivida. Por ello, la educadora deberá brindar confianza al pequeño, alabándolo cuando obtenga logros y orientándolo sin menospreciar sus esfuerzos.

Otro sentimiento importante a considerar es la dependencia a la que está expuesto a caer el niño carente de confianza en sí mismo por su inmadurez motora. Como consecuencia de esto, se volverá cada vez más dependiente de los demás, desarrollando una ineficacia constante hacia las actividades que de acuerdo a su edad puede realizar pero que no se atreve sin la ayuda de un tercero.

Otro sentimiento ligado al anterior es la timidez. Debido a que el niño se siente incapaz para realizar actividades motoras, le produce miedo probar nuevas actividades porque teme no obtener logros adecuados. Esto trae como resultado que el niño no rinda de acuerdo a sus

capacidades y que fracase frecuentemente cuando debería tener éxito. Si se permite que siga desarrollando este sentimiento, puede extenderse hacia las demás áreas del conocimiento y contacto social. Por último, también se puede apuntar como signo importante de daño psicológico por fracaso motor, al aburrimiento. Cuando un niño se siente ineficiente para realizar ciertas habilidades, se desmotiva y pierde interés, se vuelve inquieto y se aburre ante las actividades propuestas por la educadora. Esto trae consigo no sólo que no logre superar esa falla motora, sino que puede llegar a hacerle perder el control del grupo a la educadora, quien perdiendo la paciencia, puede perjudicar al niño con sus reprimendas y hacer que el niño, tanto por su conducta como por la actitud de la educadora, pierda el "status" ante sus compañeros. La gravedad de esto radica en que ese patrón de desajuste en la clase, puede hacerse habitual en el niño y reflejarse ante situaciones sociales futuras.

Con lo anteriormente expuesto, nos podemos percatar de la trascendencia que tiene el que el niño desarrolle en forma positiva las pautas motoras acordes a su edad y maduración, así como la prudencia y responsabilidad ética de la educadora ante los pequeños a su cargo.

Es preciso reiterar que el desarrollo psicomotor no implica únicamente el que el niño madure y aprenda a coordinar sus músculos y nervios, sino también le abre las puertas de la socialización, independencia y, en general, de la autoestima que sienta y proyecte al sentirse seguro de lo que hace y de lo que es como persona.

Como conclusión a lo expuesto en este subinciso, podemos señalar que las habilidades motoras que se desarrollan en la etapa preescolar, en específico dentro del jardín de niños, son el fundamento para que el niño se desenvuelva armónicamente durante su educación primaria, en la que se espera del niño el adecuado desarrollo de habilidades motoras tales como escribir, dibujar, trazar, etc. Asimismo, el perfeccionamiento de tales habilidades y su correcta coordinación, llevan implícita una mejor adaptación a la escuela.

Por otra parte, al obtener cada vez más destrezas motoras, el pequeño preescolar abre horizontes de contacto con niños de su edad que le brindan nuevas experiencias en las que se conjugan la socialización, el compañerismo, el liderazgo, los primeros lazos de amistad y su autoestima al mostrar todo lo que ahora puede hacer al manipular y aprender recíprocamente habilidades de juegos, de su propia iniciativa o de sus coetáneos.

Por otra parte, al sentirse y darse cuenta de que pertenece a un grupo social, le inquieta el poder cooperar con los suyos (sea familia, escuela o amigos); adquiere cada

vez más confianza en sus posibilidades y quiere ayudar en las tareas de casa o escuela, lo cual contribuye a su deseada aceptación de los demás, estableciendo así sus primeros intentos de aceptación social.

Como es natural, todo esto le va trayendo una mayor independencia que redunda en seguridad de sí mismo, así como posibilidades de enfrentarse a nuevos retos con la esperanza de salir adelante ante la satisfacción de éxitos pasados.

b) El desarrollo afectivo del preescolar y sus orientaciones educativas.

Puesto que el niño vive y se desenvuelve en un medio social, su desarrollo socio-emocional constituye una cuestión de interés fundamental para las educadoras en su función de agentes de socialización y orientadoras de las conductas sociales del pequeño. A este desarrollo hemos optado por llamarle desarrollo afectivo, que engloba las pautas y procesos normales de socialización y emotividad que caracterizan la etapa preescolar. No pretendemos que el lector conciba tales factores por separado, sino que detecte la importancia que todos y cada uno de ellos juegan en la afectividad. En la realidad todos ellos confluyen de manera conjunta cuando el niño se relaciona con los demás, manifestando así, su desarrollo social que supone no sólo la relación con otros, sino también consigo mismo. Básicamente este es un evento en el que se pretende integrar las necesidades y los propósitos propios con los del orden social. Aquí subyacen dos conceptos importantes: la socialización que refleja el intento de los adultos que rodean al pequeño para que éste asimile los valores y costumbres de la sociedad, y la individualización, que se refiere al intento por parte del niño, por conservar su individualidad y, al mismo tiempo, la aceptación del grupo social en el que se desarrolla.

Poco a poco el niño se da cuenta de que para obtener aceptación deberá ejecutar acciones que a los demás agradan o que quieren que haga. Sin embargo, se hace necesario desarrollar en el niño un sentido de lo que constituye la convivencia, la aceptación y la conformidad social. Los adultos se deben poner de acuerdo en su educación para no demandarle o imponerle acciones contradictorias que vayan en detrimento de su desarrollo.

La institución social denominada Jardín de Niños constituye el primer contacto del pequeño con los demás fuera de casa, se podría decir que es una sociedad en miniatura en la que el niño aprende las respuestas sociales. Asimismo, el niño aprende a diferenciar papeles sociales y a desarrollar, de manera gradual, un concepto de sí mismo en relación con el marco social en el que se desenvuelve.

Es así como el jardín de niños ofrece diversidad de actividades, oportunidades, pero también demandas que contribuyen al efectivo desarrollo afectivo del preescolar. Por otra parte, frecuentemente el jardín de niños es el primer lugar en donde el niño tiene la oportunidad de experimentar la satisfacción de contribuir a metas grupales. En general, se puede afirmar que en el jardín el niño desarrolla una serie de actitudes originadas por situaciones con las que no había tenido contacto anterior y que en

definitiva le marcan los lineamientos que orientan su desarrollo afectivo.

De lo antedicho se desprenden otros factores igualmente importantes: no es el simple hecho de que el jardín de niños brinde un sin fin de oportunidades a los niños para trabajar juntos de manera armónica, sino que también proporciona gran variedad de experiencias creadoras de las que pueden aprender a expresarse dentro de su contexto social. Además, desarrolla en el niño aquella disposición hacia el jardín, necesaria para la promoción de actitudes favorables, buenos hábitos de trabajo, familiarización con las prácticas del jardín y con el material que en ellas se utiliza, como precedente a la escuela primaria.

Los compañeros de juegos, sean del barrio o del jardín de niños, también ejercen un papel socializador importante. En esta edad, los niños se sienten cómodos unos con otros en la medida en que se ayudan mutuamente a afirmar sus propias capacidades y su propia autonomía. Para ellos es muy divertido imitar las acciones que realiza el otro niño. En realidad no les interesa saber el porqué el otro es diferente en determinadas actividades, ni tampoco el ahondar en un conocimiento más profundo sobre el otro niño; simplemente expresan sus afectos hacia los coetáneos, sentándose cerca, jugando juntos, convidándose de su refrigerio, etc. Asimismo, expresan su desagrado hacia otros niños no jugando con ellos, diciéndoles cosas, etc. Sin embargo, frecuentemente estas son pautas espontáneas que olvidan. Lo importante es que al estar en grupo, los niños de esta edad empiezan a conocer y a aceptar las normas sociales con las que se enfrentaran toda su vida.

Otro agente de socialización dentro del cual se desarrolla el niño y que es además, el primero con el que el sujeto se interrelaciona durante toda su vida es la familia. El núcleo familiar desempeña un papel principal en la socialización del pequeño ya que los padres son los que marcan las primeras pautas del comportamiento social dentro de la misma familia, conductas que el niño imita y transfiere al jardín de niños.

Es precisamente en el ambiente del hogar donde el niño empieza a desarrollar su seguridad emocional básica, así como conductas positivas que canalizan la tensión emocional hacia modelos conductuales positivos y constructivos aceptados por la sociedad. Todo esto se da, si el niño se desenvuelve dentro de un ambiente propicio y netamente de conciencia educativa por parte de los progenitores.

Se quisiera recalcar la importancia que tiene el influjo familiar respecto a las costumbres, actitudes, comportamientos sociales, etc. sobre el niño. Este ingresa al jardín con un cúmulo de actitudes aprendidas y

desarrolladas en casa, a las que la educadora deberá hacer frente tratando de orientar a cada pequeño de la manera más positiva, sin crearle contradicciones o conflictos entre las situaciones que vive en casa con las del jardín. He aquí la importancia que reviste el estar en contacto con los padres de familia y con las educadoras anteriores del pequeño, para tratar de lograr una orientación más eficaz acorde con la realidad de cada niño.

Hemos llegado a un factor muy importante que juega un papel esencial en el desarrollo efectivo del pequeño. Nos referimos a las emociones, tanto las del pequeño hacia el adulto, como en sentido inverso. Esclarezcamos primero aquel concepto:

Emoción "es un conjunto de fenómenos psicológicos y fisiológicos que se realizan de forma concomitante a estímulos intensos, imprevistos y generalmente poco claros, que hacen que el individuo alcance un estado de tensión muy fuerte."

Por otra parte, Linogreen señala que las "emociones son aquellos aspectos dinámicos de la vida humana que sirven de base para todos los aspectos de la conducta. Por su naturaleza motivadora, las emociones son factores básicos de la realización del YO".

Lo cierto es que la emoción provocada por una determinada situación depende de cada persona (de sus experiencias anteriores, de su temperamento, estado de ánimo del momento, etc.) y de la naturaleza de esa situación o estímulo, produciendo en cada individuo una reacción diferente, aunque si bien es cierto que todas las emociones inciden de una manera u otra en la autoestima de la persona que las experimenta.

Desde pequeño el niño trata de enfrentarse y adaptarse a esta realidad que constituye un evento de formación de carácter y de la autopercepción. El concepto del YO que el niño empieza a concebir comprende capacidades y limitaciones, apariencia, estado físico, intelecto y comportamiento y desempeño que van cargadas de emociones y sentimientos que reflejan la evaluación que se hace sobre sí mismo.

Puesto que los padres y los miembros inmediatos de la familia son las fuentes primarias de satisfacción y necesidades y de protección en la lactancia y al principio de la etapa preescolar, constituyen naturalmente la influencia más significativa en el modelamiento de la imagen del YO del niño durante estos períodos. Continuamente le transmiten mensajes valorativos que el niño asimila y por medio de los cuales empieza a desarrollar emociones y sentimientos. He aquí la labor ética de orientación que

ejerce la educadora sobre sus pequeños alumnos ya que si un niño ha empezado a desarrollar un autoconcepto en el que no logre establecer una adecuada valoración propia, probablemente se sentirá inseguro, incapaz de realizar las actividades preescolares, por lo que la educadora deberá detectar este sentimiento de inseguridad y buscar los lineamientos de orientación educativa que logren establecer en el niño su autoconfianza.

Hay que recordar que esta labor es muy delicada ya que toca las fibras más sensibles del pequeño, a través de las cuales la educadora, en el lapso que lo tiene bajo su responsabilidad, tratará de infundirle, por medio de experiencias y actitudes, una concepción significativa de su propia imagen.

De lo anterior podemos concluir que las emociones inciden en el tipo de adaptaciones y ajustes personales y sociales que el niño realiza para continuar relacionándose con el medio; y que los beneficios o daños que éste provoque pueden ser físicos o psíquicos.

En el niño pequeño se dan ciertas características emocionales que consideramos conveniente incluir en este trabajo, con la finalidad de la educadora tenga un conocimiento más amplio de las manifestaciones emocionales de los niños y así pueda desarrollar y aplicar pautas y lineamientos eficaces que conduzcan a la adecuada orientación del niño hacia sus emociones, y al mismo tiempo, poderle brindar una mejor comprensión hacia aquéllas que siente y que le está afectando.

Como primer aspecto, podemos considerar que las emociones de los niños son muy intensas, respondiendo igualmente a una situación grave o hacia una sin mucha importancia. Al mismo tiempo, sus emociones son más bien transitorias, pudiendo pasar de la tristeza a la alegría, del afecto a los celos, etc., en cuestión de segundos. Esto se debe a que el niño no ha terminado de madurar emocionalmente y muchas veces no logra establecer una comprensión completa de la situación. Es por ello que a esta edad se puede moldear la afectividad del pequeño estableciéndole, después de una emoción negativa, una catarsis positiva, que lo distraiga de esa experiencia o bien, contrarrestándosela con otra emoción positiva que lo haga sentirse adaptado y seguro.

Otra característica es que el niño manifiesta sus emociones con mucha frecuencia, lo cual aunado a la intensidad de las mismas, da como resultado situaciones emocionales explosivas que en caso de ser negativas, provocan desaprobación por parte de los adultos. Este, en realidad, es un proceso normal de aprendizaje en el que el niño, poco a poco, se va adaptando a las situaciones que provocan emociones, reaccionando de una manera más aceptable.

Hay que recordar que cada niño es un individuo diferente a los demás y que por tanto, reaccionará de distinta manera ante las situaciones que se le presenten debido a su carácter, impulsos, influencias de aprendizaje y del ambiente, relaciones en casa y en la escuela, etc.

Otro punto muy importante a recordar es que los niños demuestran sus reacciones emocionales en forma indirecta, mediante inquietud, fantasías, llanto, insomnio, pesadillas, modales nerviosos, dificultades en el habla, etc. Por tanto, la educadora deberá tener siempre presente esta consideración y tratar de detectar el origen de estas actitudes en el niño.

Será de gran importancia no desesperarse, mostrándole al niño alternativas de acción que lo conduzcan a una positiva integración con los demás y aceptación de sí mismo.

Además de toda esta gama de emociones y actitudes, existe otro aspecto emocional que pone de manifiesto la maduración motora que el niño preescolar ha logrado después del período sensorio-motor y a través de la cual busca la reafirmación de sí mismo. Nos referimos a su necesidad de ser autónomo, de hacer las cosas por sí mismo.

Frecuentemente y para mostrar a los demás esta independencia, el niño se vuelve desobediente, berrinchudo, obstinado, etc. A la educadora le tocará detectar si esta conducta se debe a la etapa de autonomía por la que está pasando, a una situación externa que le esté preocupando al niño o si es un rasgo temperamental. Cabe aclarar que en esta etapa el niño también manifiesta duda, en oposición a su autonomía, haciéndose patente cuando el niño solicita ayuda al adulto, posiblemente en actividades que ya domina, pero que necesita percibir y estar seguro de que sus padres, educadora y demás adultos siguen estando dispuestos a orientarlo y ayudarlo cuando así lo solicite.

Esta autonomía, aunada a su buena disposición, tan característica en esta etapa, lo lleva a experimentar situaciones que todavía no puede controlar: quiere ayudar pero no mide el peligro, y apenas está descubriendo hasta dónde llegan sus posibilidades. En este punto es importante no hacerlo sentir inferior ni crearle sentimientos de fracaso.

Como conclusión de lo expuesto en el presente subinciso, podemos señalar que el jardín de niños es un medio educativo ideal para el armonioso desarrollo afectivo del pequeño ya que el material de juego, la disposición física del lugar y las actividades que la educadora planea, se pueden diseñar de forma tal que impulsen y respondan a las necesidades de independencia y socialización de los niños. Además, las pautas de acción y experiencias de aprendizaje

se pueden diseñar de forma tal que fomenten y orienten las capacidades de los niños, asegurando así las posibilidades de éxito y autoestima.

Por otra parte, las positivas interacciones entre la educadora y sus alumnos modelan y refuerzan la capacidad de resolver problemas en forma independiente y de acuerdo a sus posibilidades. Los juguetes, juegos y las actividades organizadas pueden servir para estimular interacciones sociales de excelentes resultados, y a través de estas experiencias, los niños pueden descubrir las capacidades de cada quien y aprender a apreciar las fuerzas que cada quien tiene. Por último, podemos afirmar que el ambiente del jardín permite a los niños enfrentarse y encauzar de manera positiva sus emociones.

c) El desarrollo cognoscitivo del preescolar y sus orientaciones educativas

Con el objeto de esclarecer conceptos, nos parece fundamental establecer lo que se entiende por procesos cognoscitivos. Tomemos como referencia lo que Henry Ellis menciona al respecto:

"Los procesos cognoscitivos suponen los procesos simbólicos, mentales e inferidos (no directamente observables) de los humanos."

De esta forma, los procesos cognoscitivos se referirán a aquellas situaciones en las que la persona toma un papel activo utilizando su razonamiento, su pensamiento, su capacidad en la solución de problemas y para el aprendizaje conceptual; lo cual implica una organización y reorganización del material al que ha sido expuesto el individuo.

En base a lo anterior, consideremos lo que la teoría de Piaget nos expone sobre el desarrollo cognoscitivo: Su teoría se centra en el desarrollo del intelecto. Piaget se preocupa por comprender y explicar las transformaciones del joven organismo humano, a través de la experiencia, en un adulto pensante capaz de resolver los problemas, cada vez más complicados, que se le presentan. El interés de Piaget se avoca a la sucesión de etapas que fundamentan al pensamiento lógico del adulto, es decir, la capacidad cognoscitiva que hace posible la comprensión y la adaptación al mundo que le rodea.

De esta forma, él describe las etapas del desarrollo de la siguiente manera:

1. PERIODO SENSORIO-MOTRIZ. "Se inicia cuando el niño no tiene concepción alguna sobre el espacio, el tiempo o los objetos... Cuando adquiere mayor madurez y experiencia, el bebé se arregla con su medio ambiente, en especial con respecto a la estimulación que su mundo le proporciona, y de modo gradual diferencia entre objetos y personas específicas. Durante la primera subetapa de este período, el bebé es estimulado, guiado y controlado por patrones de reflejos innatos."

En la segunda subetapa del período sensorio-motriz el bebé experimenta actividades en las que pone en juego manos y boca. A esta primera manifestación de modificación dada por la experiencia, Piaget le llama reacción circular primaria. "Las reacciones circulares denotan secuencias de interacciones que recogen una respuesta para alcanzar un efecto; según la amplitud de intencionalidad y conciencia de la secuencia, se distinguen varios niveles de reacción circular."

En la tercera subetapa, el niño es capaz de establecer y de interrumpir un patrón de conducta: hay intencionalidad.

En la cuarta subetapa, el bebé trata de conseguir logros más complejos.

En la quinta subetapa, adopta actitudes más experimentales respecto al mundo que le rodea.

En la sexta subetapa, organiza sus logros actuales con el fin de resolver problemas; se dan los primeros rasgos de un pensamiento innovador.

2. PERIODO PREOPERACIONAL. Durante este período se desarrolla la capacidad para generar símbolos y usarlos en actividades cotidianas. Asimismo, hay uso de imágenes visuales a lo largo de un gran intervalo de tiempo. "Supóngase, por ejemplo, que una niña de tres años de edad observa la acción mediante la cual su juguete favorito es colocado en una caja, y cómo la caja es llevada a otra parte. Al día siguiente se le presenta la caja. Si la niña se dirige de inmediato a la caja y la abre, con la esperanza manifiesta de encontrar el juguete dentro de la misma, la niña demuestra con probabilidad que posee la capacidad de representarse internamente la acción que observara."

3. PERIODO DE OPERACIONES CONCRETAS. En este período el niño muestra habilidades para manejar representaciones internas o símbolos, acciones que requieren la lógica matemática y de la capacidad para manipular como símbolos a las personas.

4. PERIODO DE OPERACIONES FORMALES. Según Piaget, la esencia de la capacidad intelectual madura la constituyen la aplicación de reglas y razonamientos lógicos a problemas y proposiciones abstractas. Esta etapa comienza con la adolescencia. El adolescente "es capaz de practicar el razonamiento científico y la lógica formal, y puede seguir la forma de un argumento al mismo tiempo que ignora su contenido concreto."

A continuación ofrecemos un cuadro con la etapas de desarrollo planteadas por Piaget.

PERIODO	EDAD	CARACTERISTICAS
Sensoriomotriz	del nacimiento al 1 1/2 o 2 años	La inteligencia del niño se despliega progresivamente en diversas acciones. Este periodo precede al inicio del lenguaje simbólico.
Subetapas:		
1. Ejercicio reflejo.	desde el nacimiento	El desarrollo de la presencia del objeto es un logro principal.
2. Reacciones circulares primarias	desde la 2da. semana de vida	
3. Reacciones circulares secundarias	empieza en el 4to. mes.	
4. Procedimientos conocidos en situaciones nuevas.	empieza en el 8vo. mes	
5. Experimentación activa	empieza el mes décimo primero	
6. Recombinaciones mentales	empieza el 2do. año	
Preoperacional	del 2do. año de vida a los 7 años	Por lo general, el pensamiento no está organizado en conceptos.
	del 1 1/2 año de vida a los 4 años	No puede reproducir series de acciones o hechos (no tiene representaciones mentales).
	de los 4 a 7 años: pensamiento intuitivo con fluidez progresiva en el lenguaje.	El niño trata a los objetos como símbolos de algo distinto de lo que son (p.ejem., trata a un pedazo de madera como si fuera un tren).

Operaciones concretas	de los 7 a los 11 años.	Se encuentran presentes operaciones de conservación. El niño adquiere nociones de probabilidad y regularidad (leyes). El niño puede: A) Razonar simultáneamente acerca de un todo y partes; B) Seriar (disponer de acuerdo con la dimensión); C) Reproducir la secuencia de eventos (representación mental)
Operaciones formales	de los 11 años a la edad adulta	Puede considerarse muchas soluciones a un problema. El pensamiento es autoconsciente deductivo. Se emplean reglas abstractas para resolver diversas clases de problemas. Se denomina el concepto de probabilidad.

Ahondaremos en el período preoperacional por ser éste donde se sitúan a los niños preescolares.

Como se citaba en párrafos anteriores, en el período preoperacional el niño empieza a usar símbolos mentales (imágenes o palabras) que representan objetos que no están presentes, por ejemplo, a esta edad un niño puede convertir, durante sus juegos, una simple caja en una casa. Durante esta etapa "las acciones son interiorizadas para convertir las en pensamiento representacional, pero las operaciones lógicas todavía no han sido desarrolladas por completo."

Por otra parte, imitan modelos de acciones no presentes, y las palabras que usan son concretas, teniendo una estrecha relación con los deseos o actividades actuales, aunque empieza a usar palabras que representan objetos o acontecimientos ausentes (leguaje simbólico).

Por otra parte, imitan modelos de acciones no presentes, y las palabras que usan son concretas, teniendo una estrecha relación con los deseos o actividades actuales, aunque empieza a usar palabras que representan objetos o acontecimientos ausentes (leguaje simbólico).

De los dos a los cuatro años de edad se muestra un marcado egocentrismo que le impide concebir hechos o experiencias desde ningún punto de vista, excepto el suyo, aspecto que se refleja en su lenguaje y pensamientos.

No tienen una concepción real de los principios abstractos que guían a la clasificación. Es entre los cinco

y los siete años que el niño puede producir clases reales de objetos, agrupándolos de acuerdo al tamaño, forma o color.

"Los conceptos de los niños preoperacionales y su comprensión de las situaciones, probablemente están determinados por sus percepciones inmediatas, y a menudo perciben sólo un aspecto saliente de un objeto o acontecimiento particular. Por lo general, no relacionan aspectos diferentes o dimensiones distintas de una situación con otra." Por tanto, el niño no sabe razonar de forma lógica ni deductiva, y sus juicios están dominados por las percepciones de fenómenos, objetos y experiencias, además, sólo puede atender una dimensión perceptual, excluyendo las demás (centración).

No capta el concepto del tiempo pero reconoce rutinas y secuencias diarias.

"Capta nexos entre los acontecimientos y fenómenos, no por alguna relación causal, sino simplemente por su contigüidad espacial o temporal. En este período no entiende las contradicciones de su razonamiento ni le preocupan en absoluto."

Otra forma de pensamiento del niño que se encuentra en este período es la yuxtaposición, ésta se refiere a que el niño se limita a juntar las partes, sin que se relacionen entre sí, lo cual refleja en sus dibujos, conversaciones, etc. También se puede decir, que el niño en esta etapa muestra un pensamiento sincrético, es decir, se concreta en el todo de su experiencia pero sin relacionarlo con las partes.

Además, el niño cree que todo lo que se mueve tiene vida: las nubes, los coches, etc. (pensamientos animistas).

Analicemos ahora como se desarrolla la comprensión en el niño. "La comprensión es la capacidad para captar la naturaleza, el significado o la explicación de algo para tener una idea clara o completa sobre ello... La comprensión se alcanza mediante la aplicación de conocimientos previamente adquiridos a nuevas experiencias y situaciones." De forma tal que la adaptación que el niño realiza frente a su ambiente, se ve influida por la comprensión que tiene hacia el mismo, hacia las demás personas y hacia sí mismo.

Tanto el aprendizaje como la maduración son esenciales para la comprensión. Es importante que el niño logre diferenciar, de acuerdo a su edad y a las situaciones que se le presentan, las cosas que oye, ve, huele, gusta y siente. "Cuanto mayor sea la facilidad con la que un niño puede asociar nuevos significados a experiencias antiguas, más se integrarán a un sistema de ideas relacionadas recíprocamente."

Se puede decir que la comprensión se basa en conceptos que constituyen la unión de experiencias sensoriales separadas, mismas que poseen una cualidad afectiva que puede cambiar según la experiencia y la acumulación de nuevos conocimientos. De esta forma, los conceptos ayudarán a determinar lo que uno conoce y hace. Así, si el concepto denota una actitud favorable, llevará al niño a actos positivos; por el contrario, aquellos conceptos cargados de emociones desagradables llevarán a actos negativos.

La fuente más común que utiliza el niño preoperatorio para la adquisición de significados y conceptos del mundo que le rodea es a través de preguntas. Su curiosidad manifiesta por medio del lenguaje se denota hacia los tres años de edad y llega a su punto culminante en el sexto año de vida, aunque siguen usando este método a lo largo de su desarrollo y dependiendo de la satisfacción obtenida durante los primeros años de la infancia. Es así como a través de este elemento tan esencial como es el lenguaje, el niño retiene información, amplía sus conocimientos y trata con conceptos nuevos. En este sentido, cabe aclarar que Piaget no concede mucha importancia al lenguaje puesto que, en esta etapa, lo concibe como un simple medio de comunicación de ideas y no como un vehículo del pensamiento.

En realidad, lenguaje y pensamiento son factores muy relacionados entre sí, aunque cabe hacer la salvedad que se desarrollan por separado hasta que el niño inicia la fase operacional entre los seis y siete años, edad en la que los esquemas verbal y cognoscitivo se asimilan y se coordinan, convirtiéndose en estrategias del proceso de aprender a aprender, tanto en la etapa operacional concreta como en las destrezas relacionadas con el procesamiento de la información y con la solución de problemas.

Asimismo, se quisiera agregar que una característica importante del lenguaje en la etapa preoperacional, que constituye una de las bases para el desarrollo y coordinación posterior entre lenguaje y pensamiento, lo conforman el habla egocéntrica y el pensar en voz alta.

Se ha comprobado que se suceden cambios en los tipos de habla egocéntrica a medida que el niño alcanza el nivel operacional: cuando ya domina el habla egocéntrica, ésta tiende a ser social e inmadura, expresando sentimientos y emociones sobre acontecimientos importantes, que si bien, es común que tengan poca relación con la actividad del niño en ese momento. Poco a poco, evoluciona dicho proceso hasta que el niño logra expresar y relacionar sus pensamientos con aquello que está realizando con sus compañeros; posteriormente, el habla se torna más interna, perdiendo el carácter social. Esto se debe a que el niño empieza a pensar

en voz alta sobre situaciones a resolver en el momento, emitiendo sólo algunas palabras o frases; al parecer se trata de una "muletilla" temporal del aprendizaje. Cuando ya no requiere verbalizar en voz alta, empieza a murmurar, para finalmente, pensar en silencio.

Es así como el habla egocéntrica, durante el período prooperacional, cumple su cometido en el desarrollo del pensamiento.

Con base en las consideraciones expuestas, pasemos al análisis de las formas de aprendizaje que el niño sigue para concier su mundo circundante y que al mismo tiempo, se pueden fomentar y orientar en el jardín de niños para estimular su desarrollo cognoscitivo.

1. El niño utiliza sus sentidos. Las sensaciones que le brindan los sentidos enriquecen su idea sobre aquéllo que está conociendo y por tanto, al escuchar la palabra que describa la experiencia, obtendrá más información que asociará con esta nueva idea.

2. El niño iguala y compara. Es importante que en el jardín de niños se le brinden oportunidades para determinar las semejanzas y las diferencias entre ese nuevo objeto o concepto y las cosas de su mundo ya conocidas.

3. El niño clasifica y asocia lo conocido. Hay que proporcionarle oportunidades de clasificación y agrupación de cosas, por ejemplo, una clasificación de elementos por colores, textura, forma, etc. Estas actividades prepararán al niño para la posterior diferenciación entre letras y entre los números. (&)

Hay que recordar que explorar, igualar, comparar, clasificar y agrupar son funciones necesarias para el desarrollo cognoscitivo del niño y que el juego constituye un papel muy importante para su pleno desarrollo. A través del juego los niños conocen los roles de quienes le rodean, entran en contacto con la cultura y las costumbres de la sociedad, empiezan a razonar y a desarrollar su conocimiento lógico, amplian su vocabulario y descubren relaciones

(&) NOTA:

La obra de Furth titulada La teoría de Piaget en la práctica, nos ofrece 35 juegos divididos en cuatro categorías de acuerdo al tipo de equipo que se utiliza, con los que se ponen en acción los conceptos sobre el pensamiento visual de las partes, el todo, la figura y el fondo y la percepción temporal. Asimismo, en la obra de Danoff Iniciación con los niños pp. 100-110, se ofrecen varios juegos para el desarrollo cognoscitivo.

matemáticas y hechos científicos. Además, cuanto más estimulantes es el medio ambiente, más rico será el desarrollo conceptual y el desarrollo de la percepción en los niños.

La educadora debe orientar el conocimiento y el aprendizaje del niño pero sin interferir o imponerse directamente en los descubrimientos y/o destrezas aisladas. Asimismo, no podrá limitar los contenidos de enseñanza a simples exposiciones verbales. El niño necesita tener experiencias vitales de aquello que está siendo motivo de enseñanza, que se le demuestren conceptos, y que al mismo tiempo, la educadora compruebe el grado de comprensión discente a través de la ejercitación que realice el pequeño.

Hay que tener presente que para fines educativos, los objetos reales, películas, ilustraciones, etc. son apoyos didácticos muy importantes a usar con niños de esta edad, porque inciden positivamente sobre las lagunas de vocabulario, pues el niño no sólo escucha palabras nuevas, sino que está reforzando el aprendizaje de las mismas por medio de representaciones visuales. Además, constituyen un medio a través del cual la educadora refuerza el aprendizaje, no sólo por el sentido de la audición sino también por la vista. Así, para reafirmar su comprensión y/o averiguar su grado de entendimiento sobre lo visto en clase, es conveniente formular preguntas con las que el niño pueda explicar lo que observó o en las que responda a preguntas como: qué, quién, cuándo, dónde, cómo, etc.

Debido a que en la etapa preoperacional al niño le es difícil entender contenidos complejos y abstractos, la educadora fracasará si trata de explicar situaciones que escapen a la experiencia del niño o si trata de presentar contenidos muy elevados a su grado de desarrollo y madurez.

"Lo que es importante para el desarrollo del pensamiento de los niños es la variedad de experiencias que tienen y las oportunidades que gozan en todas las etapas de su desarrollo, para manipular cosas reales y para hacer sus propios descubrimientos con ellas."

Segundo módulo. Desarrollo de contenido.

Las técnicas y las metodologías didácticas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las educadoras determinan, en gran medida, lo que habrán de hacer en las aulas los niños a su cargo, así como los medios que habrán de utilizarse en su educación. Sin embargo, ahora más que nunca, esta responsabilidad y preparación para la práctica educativa, se ve influida no sólo en cuanto a las técnicas que la educadora utilice para la enseñanza y de los métodos de que se valga para la orientación de la misma. En la actualidad, hay muchas más cosas para aprender que antes: los adelantos en la ciencia, la tecnología y demás estudios académicos han dado como resultado una aceleración inusitada en la proporción y cantidad de conocimientos accesibles que, aunados a los modernos medios de comunicación, traen hasta nuestra puerta el acontecer del mundo.

Todo esto lo debemos tener presente los profesionistas de la educación puesto que es casi seguro que los niños ingresen al jardín con conocimientos superiores a los esperados por las educadoras. Esto representa un factor de gran importancia para la elaboración de planes de estudio escolares, mismos que tienen que estructurarse de acuerdo a la realidad de los alumnos, haciendo una selección cuidadosa del contexto de los contenidos educativos y de la metodología y técnicas a seguir para la óptima asimilación de los niños.

Con la vertiginosa aceleración de la tecnología y ciencia, las educadoras deben aceptar que si el niño tiene tantas opciones para obtener información fuera del jardín de niños, indudablemente debe tenerlas también dentro de la escuela. Además, gran parte del aprendizaje del niño a esta edad depende de la motivación que le produzca el material que la educadora le presenta, por esto, los contenidos de aprendizaje se deberán presentar como aspectos significativos y vivenciales.

Todo esto explica la importancia que tiene el fomentar en las educadoras las técnicas y los métodos de planteamiento, organización, realización y evaluación del aprendizaje acordes con las necesidades del educando; que a la vez logren incentivar al niño hasta la práctica educativa. Es así como en el proceso de planeación, la educadora tiene que recordar ciertos puntos importantes para el efectivo desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, a saber:

1. Formular los objetivos específicos, teniendo presentes las necesidades y opciones concretas que la sociedad demanda y ofrece.

2. Seleccionar el contenido de aprendizaje apto para el logro de los objetivos.
3. Desarrollar la experiencia anterior del alumno y elegir el método didáctico más adecuado, de acuerdo a las posibilidades y limitaciones del presupuesto, personal, edificio, equipo y horario.
4. Elegir y preparar los materiales didácticos adecuados al nivel de conocimientos, edad y experiencia de los alumnos, así como el método que va a implantarse.
5. Verificar que los materiales sean de tal naturaleza que lleven necesariamente a la consecución de los objetivos.
6. Realizar la enseñanza propiciando la participación del niño y teniendo presente la preparación del maestro.
7. Evaluar los resultados y seleccionar los elementos esenciales de la metodología didáctica como opción a utilizarse en otros contenidos de aprendizaje similares.

Por otra parte, también se debe tener presente que el niño es natural y originalmente manipulador. Disfruta de las experiencias directas, por lo que el brindarle experiencias de aprendizaje en la que toque, sienta, levante, maneje u opere le aporta un interés adicional al aprendizaje y no sólo eso, sino que éste es esencial para una verdadera enseñanza.

Por tanto, la educadora debe procurar el logro de un ambiente en el que el niño satisfaga su curiosidad, mantenga el interés y propicie el aprendizaje, de acuerdo a los objetivos planteados.

En consecuencia, la metodología educativa preescolar actual necesita de:

1. Una clara descripción de los resultados deseados de la enseñanza para asegurar la adecuada consecución y aplicación de experiencias de aprendizaje.
2. La estructuración de un programa educativo que proporcione todas las condiciones y estímulos para la enseñanza y que tome en cuenta todos los objetivos en secuencia lógica.
3. Un método que incluya a los niños en el proceso de la enseñanza a fin de practicar las habilidades, las actitudes y los conocimientos deseados, logrando el progreso ordenado, eficaz y perceptible del niño.

4. Un método que proporcione una retroalimentación regular al alumno en cuanto a lo acertado de sus respuestas o lo adecuado de su competencia.
5. Un método para adaptar la instrucción a las capacidades y ritmos de aprendizaje del niño.
6. Un programa de evaluación que verifique en forma exacta y segura la competencia del niño al mismo nivel preescrito en el planteamiento de los objetivos.

No es nuestra finalidad analizar los métodos que se han ideado para el desempeño del trabajo preescolar, puesto que además, cada institución puede escoger aquel que más le convenga y convenga para la realización de su labor. Simplemente queremos hacer patente aquellos procedimientos didácticos que la educadora debe considerar, dentro de cualquier metodología, para el eficaz desarrollo del proceso educativo, a saber:

- Preservar una atmósfera de confianza y seguridad.
- Orientar a los pequeños en la resolución de sus propios problemas y en el desarrollo de su autonomía.
- Orientar a los pequeños a elegir y tomar decisiones.
- Apoyar y orientar las acciones y el lenguaje de los niños.
- Preservar una atmósfera de confianza y seguridad. "Para que los niños crezcan y prosperen tanto social como intelectualmente, necesitan el apoyo de una atmósfera cálida y amistosa donde los adultos los hagan sentir seguros y apreciados, y donde puedan ensayar diversas formas de actuación e interacción sin temor al ridículo, el castigo o el descuido."

El lograr que los niños se sientan seguros y libres de elegir y experimentar, les abre horizontes y opciones para su buen desarrollo, es por esto que la educadora debe marcar desde el principio los límites hasta donde los niños pueden llegar y mantenerse constantes. Además, es importante no ofrecerle al niño una respuesta negativa sin que sepa el por qué de esa respuesta, mostrándole otra opción mejor para no frustrar sus intentos. Asimismo, es importante encauzar al niño en aquellas conductas que son apropiadas y no estarle reprochando sus errores pasados.

- Orientar a los pequeños en la resolución de sus propios problemas y en el desarrollo de su autonomía. En la medida en que el niño aprenda y pueda resolver los problemas que se le presentan, en esa medida adquirirá confianza en sí mismo para desafiar los nuevos retos que se le presenten y ensayar soluciones a los mismos. Para esto, el niño necesita que se le permita hacer aquello que es capaz de lograr, es decir, dejarlo que actúe. En este aspecto, el papel de la educadora es de orientadora, pero sin resolverle directamente la situación. Por otra parte, se le debe permitir la opción de aprender por medio de sus errores.
- Orientar a los pequeños a elegir y tomar decisiones. Esto los ayuda a pensar en sí mismos, a ser observadores y a planear aquello que quieren realizar. Para lograrlo, se sugiere que la educadora incluya dentro de su plan de sesión diferentes opciones de actividades para que el niño pueda escoger y reforzar dichas elecciones. (Por supuesto que esas actividades deben de conducir al logro de los objetivos planteados).
- Apojar y orientar las acciones y el lenguaje de los niños. Nunca hacerle sentir al niño que lo que hace es incorrecto o que no es lo que se esperaba de él. Más bien, hay que estimularlo a que se sienta bien consigo mismo y con lo que hace. Para ello será importante tener en mente el objetivo del niño en cada actividad; estimularlo en aquella que realiza, platicar con él sobre la actividad que está desarrollando, planear con todos los alumnos las actividades del día siguiente.

Asimismo, la educadora debe estar consciente de la amplia potencialidad de aprendizaje que hay en cada actividad y del enriquecimiento constante de cada experiencia.

Además, dentro de la sesión diaria, y con la finalidad de estructurar y llevar a la práctica un plan acorde con las necesidades de los alumnos, será importante incluir las siguientes actividades, a través de las cuales se puede desarrollar la metodología y técnicas propias de cada educadora:

1. Período de trabajo
2. Período para limpieza
3. Período para recordar
4. Período para trabajar en grupos pequeños
5. Período de actividad al aire libre

6. Período de reunión de grupo

7. Período de transiciones de actividad

Entre los apoyos didácticos que las educadoras pueden usar durante el desempeño de cada actividad se encuentran los siguientes:

- Pizarrón
- Franelógrafo
- Tarjetas plegables
- Tablero de ranuras
- Decoraciones murales
- Ilustraciones didácticas
- Gráficas y cuadros
- Modelos de papel maché, pasta de harina, yeso, aserrín, arcilla
- Objetos reales y especímenes
- Material de construcción y ensamble de plástico o madera
- Demostraciones y experimentos
- Excursiones al campo y diversos lugares de interés
- Papeles escenificados
- Teatro guiñol
- Títeres
- Proyecciones
- Películas
- Radio
- Televisión
- Computadora

Sin embargo, los métodos y las técnicas, por sí mismos, no son la panacea con la que por arte de magia, se logre lo que se espera de los niños. Es necesario tener bien planeado y estructurado lo que se pretende obtener con cada

actividad y experiencia de aprendizaje que se le brinde al niño.

En conclusión se podría señalar que la educadora se debe mantener al tanto de las novedades importantes no sólo de su especialidad, sino de todo el acontecer humano para evitar la obsolescencia del conocimiento que tanto puede influir y perjudicar en la dinámica y orientación de la práctica educativa. Asimismo, es importante que estudie y evalúe el proceso educacional en cuanto a la didáctica que maneja, y mantenerse al corriente respecto a las innovaciones que ocurren en los métodos de enseñanza y los materiales. Además, debe aplicar cada técnica y cada experiencia de aprendizaje con plena conciencia y sentido ético, de acuerdo a los objetivos establecidos, verificando que éstos vayan acordes a las necesidades, capacidades y limitaciones de los pequeños.

Tercer módulo. Desarrollo de contenido.

Comunicación y ética profesional en el jardín de niños.

Dentro del jardín de niños, la comunicación entre las docentes, el personal administrativo y la directora puede estrechar relaciones que enriquezcan la convivencia, el ambiente de trabajo o la amistad, puede proveer la solución de algún problema, causar un cambio de conducta entre las partes que se comunican, etc. La comunicación ofrece compartir experiencias que de ninguna otra manera sería posible vivirlas. En el jardín de niños, como en cualquier otra institución educativa, el elemento humano es el objetivo, medio y meta para lograr un buen desarrollo del proceso educativo, y al mismo tiempo, el enriquecimiento de las relaciones humanas.

Cabe destacar el papel tan importante que la directora juega en la comunicación con el personal a su cargo. Si ella es clara y directa en sus mensajes a las demás, les servirá de modelo. Será capaz de ayudar a las demás a desarrollar la habilidad de expresarse con claridad y efectividad, si ella misma reconoce y emplea la comunicación clara, respetuosa y directa.

Un posible foco de problemas en la comunicación que se puede presentar en el jardín, es durante el desempeño administrativo de la supervisión y evaluación docente. Entendemos por supervisión el proceso de observar a las educadoras durante el desempeño de su trabajo, y la evaluación como el proceso para determinar la efectividad en las actividades de enseñanza. Ahora bien, si a una educadora no se le ha explicado plenamente las normas generales que sigue el jardín para la supervisión y evaluación de la enseñanza; o bien, la educadora no ha captado plenamente la justificación y el proceso de estas actividades, posiblemente se le hará sentir incompetente. Se pondrá nerviosa cada vez que la directora vaya a supervisarla o evaluarla, lo que ocasionará que la educadora no encuentre el objeto de estas actividades, sintiéndose incómoda.

Para evitar al máximo estos problemas, primero se deberá establecer una relación efectiva entre la directora y la educadora, en la que se le muestre a esta última las ventajas que tiene el contar con los conocimientos y la ayuda que le ofrece la directora. Asimismo, ésta deberá reconocer las capacidades profesionales de su personal docente y entre ambas partes, reconocer y aceptar positivamente que necesitan trabajar en común acuerdo para realizar y lograr los objetivos educativos.

Indiscutiblemente la directora conocerá mejor a sus educadoras si las visita en sus salones. Además, esto las hará sentir que existe interés en lo que sucede durante la clase, fomentándose una positiva comunicación.

El fin de la supervisión es asegurarse de que se están logrando los objetivos del jardín, y ayudar a cada miembro del personal a superarse cada vez más en el desempeño de sus funciones. Sin embargo, la tarea de la supervisión es compleja y difícil y la manera como una directora la maneje, determinará la efectividad de sus esfuerzos en pro de la realización de las metas propuestas. No hay duda de que para esta labor, la directora necesitará de toda su habilidad en la comunicación y de su estilo y capacidad como administradora y organizadora.

Otro tipo de comunicación que se maneja dentro del jardín de niños es la comunicación didáctica. Miguel Fonseca la considera como un factor esencial en el desarrollo del proceso educativo al señalar que "es la parte medular del proceso de enseñanza-aprendizaje, un fenómeno cultural, cuya realización persigue el logro de un objetivo didáctico determinado."

De lo anterior podemos inferir que la comunicación didáctica es un proceso peculiar de comunicación que se establece entre docente y discente, en la que intervienen los patrones socioculturales de cada individuo.

Como en el jardín de niños la educadora es la que dirige y tiene la intención explícita de alcanzar determinado objetivo educacional, dependerá de ella el saber lograr un positivo ambiente de trabajo con los niños a través del establecimiento de una comunicación efectiva. Por ello la importancia de una buena comunicación tanto al transmitir información, actitudes, etc. por parte de la educadora, como en el momento en que los discentes le responden. Así, gracias a la comunicación bidireccional que se da en el proceso educativo, la docente se puede percatar hasta qué grado se han actualizado los objetivos propuestos.

Sin embargo, la trascendencia de la comunicación en el proceso educativo se da no sólo al verbalizar los mensajes deseados, sino también al efectuarse el tipo de comunicación no verbal. Con este tipo de comunicación una puede percibir la manera en que los demás toman y aceptan el mensaje dado: si aprueban lo dicho, si están inconformes, etc.

El comportamiento no verbal incluye elementos como la expresión facial, la postura, los gestos, el movimiento y aún la disposición del espacio o de los objetos que rodean a la persona. Involucra el uso del cuerpo, del espacio y hasta del tiempo. Todo esto aplicado en el aula, produce gran impacto sobre la dirección de una actividad, ya que la

extensión y la duración del contacto y de las interacciones entre la educadora-niño son muy grandes, de aquí la importancia del entendimiento mutuo en el intercambio de los mensajes.

Dentro del salón de clases, el primer paso hacia una dirección y manejo sistemático del grupo se establece cuando la educadora comprende cómo controlar su comunicación verbal y no verbal, de tal forma que pueda utilizar su influencia como una fuerza social y psíquica que incide en beneficio del aprendizaje de sus alumnos.

No ahondaremos sobre la importancia e injerencia que tiene el que la docente establezca efectivas relaciones con el alumno, con los padres de familia, con la dirección y con sus colegas, ya que fueron tratados ampliamente en el Capítulo II. Lo que se pretende ahora, es cobrar conciencia de la extensa acción del proceso de la comunicación en la formación de las buenas relaciones entre todas las personas que intervienen en el proceso educativo de un centro preescolar. Es esencial sensibilizar a las educadoras de su labor como comunicadoras, no sólo del acervo cultural, sino también de los valores, actitudes y disponibilidad de acción que en todo momento manifiestan tanto a sus educandos como a sus demás compañeras y al personal directivo. Asimismo, se hace imprescindible que capten el papel de la directora en el proceso educativo. Siempre se deberá reconocer que si hay fallas en el proceso de comunicación escolar, es seguro que esto perjudique el proceso educativo de forma directa, ya que habrá discrepancias sobre los lineamientos educativos para llevar a un buen término este proceso, todo esto en perjuicio del alumno.

VI. ESTABLECIMIENTO DE FORMATOS DE EVALUACION PARA
EL PROGRAMA DE CAPACITACION

FICHA DE EVALUACION

MODULO: _____

INSTRUCTOR: _____

FECHA: _____

INSTRUCCIONES: Sírvese hacer un círculo sobre el número en la escala que mejor indique su opinión acerca de la actitud del(a) instructor(a).

- 1) Define objetivos con claridad.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No lo realiza						Sí lo realiza			

- 2) Los conceptos que expone son claros.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No lo realiza						Sí lo realiza			

- 3) Es organizado en la exposición del tema.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No lo realiza						Sí lo realiza			

- 4) Es sencillo(a), no usa tecnicismos molestos o excesivos.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No lo realiza						Sí lo realiza			

- 5) Equilibra la exposición de la teoría con ejemplos prácticos.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No lo realiza						Sí lo realiza			

(continúa..)

(continuación)....

6) Maneja adecuadamente los ejemplos.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No lo realiza							Sí lo realiza		

7) Atiende a las preguntas que se le formulan.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No lo realiza							Sí lo realiza		

8) Resuelve de manera satisfactoria las preguntas que se le dirigen.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No lo realiza							Sí lo realiza		

9) Hace participar a los integrantes del grupo.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No lo realiza							Sí lo realiza		

10) Manifiesta tacto y entusiasmo.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No lo realiza							Sí lo realiza		

11) Selecciona adecuadamente el material de trabajo.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No lo realiza							Sí lo realiza		

NOTA:

Esta evaluación la realizan las educadoras participantes y pretende valorar la actuación del instructor respecto al grupo a fin de perfeccionar o modificar las implicaciones didácticas que éste mostró a lo largo del módulo.

El siguiente instrumento de evaluación pretende valorar estos mismos aspectos con la diferencia de que éste se aplica a las educadoras participantes al finalizar el programa, mientras que el anterior se avoca a realizar un sondeo evaluatorio por cada módulo.

CUESTIONARIO DE EVALUACION

PROGRAMA: _____

NOMBRE: _____

1. Cuál es tu opinión del programa _____
en referencia a:

1.1 Su enfoque _____

1.2 Su contenido _____

1.3 Su modalidad de trabajo _____

1.4 La aplicabilidad de su contenido _____

2. Alcanzó los objetivos planteados al inicio del programa?

Sí _____ No _____

Porqué? _____

3. Qué temas o sesiones le resultaron:

3.1 Más interesantes _____

3.2 Más útiles _____

3.3 Confusos _____

(continuación ...)

4. Cuál es su opinión en referencia a los expositores?
(conocimiento del tema, manejo del grupo, claridad
en la exposición, apoyos didácticos, etc.)

5. Hubo algún obstáculo y/o externo que impidiera o entorpeciera su aprendizaje y participación?
(enumerar)

6. Cuáles son sus sugerencias para mejorar los siguientes programas en referencia a:

6.1 Contenido _____

6.2 Metodología _____

6.3 Duración y horario _____

6.4 Instructores _____

6.5 Organización _____

7. Observaciones y recomendaciones finales:

OBSERVACION CONDUCTUAL**TIPO DE REGISTRO: FRECUENCIA (TRES ENTRADAS POR SESION)**

CONDUCTA	INICIAL	MEDIA	FINAL	OBSERVACIONES
1.- CANSANCIO				
2.- APATIA				
3.- AGRESIVIDAD				
4.- DISTRACCION				
5.- ATENCION				
6.- INTERES				
7.- PARTICIPACION				
8.- LIDERAZGO				
9.- PASIVIDAD				

No. DE PARTICIPANTES: _____**GRAFICA DE LA SESION:**

DETECCION DE RESULTADOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACION

- 1 = completamente satisfactorio 4 = poco satisfactorio
2 = satisfactorio 5 = deficiente
3 = parcialmente satisfactorio 6 = francamente deficiente

HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS

- Grado en que las educadoras participantes recuerdan los procedimientos y técnicas vistas durante el curso
- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--|---|---|---|---|---|---|

HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS

- Cambio que se observa en la integración del grupo de trabajo
- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--|---|---|---|---|---|---|
- Cambio apreciado en su grado de cooperación
- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--|---|---|---|---|---|---|

OPORTUNIDADES DE APLICACION

- Oportunidad de aplicar en el trabajo las habilidades adquiridas
- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--|---|---|---|---|---|---|

INDICADORES DE JUSTIFICACION

- Grado en que se han corregido las situaciones consideradas deficitarias al principio del curso
- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--|---|---|---|---|---|---|

Sugerencias para mejorar los programas. Acciones correctivas:

BIBLIOGRAFIA DEL PROGRAMA DE CAPACITACION

- ALMY, Millie La tarea del educador preescolar Ed. Marymar, México, 1977 pp. 33-50, 210-250, 326-333
- ANGRILLI, Albert y HELFAT, L. Psicología infantil Compañía Editorial Continental, México, 1984 pp. 100-156
- BIBER, Barbara Educación preescolar y desarrollo psicológico Ed. Guernika, México, 1987
- BAXTER, Berenice Cómo tratar a los alumnos Ed. Kapeluz, Argentina, 1978 pp.1-54, 69-117
- CLICK, Phyllis Administración de escuelas para niños pequeños, Ed. Diana, México, 1974 pp. 14-90
- DANOFF, Judith y et. al. Iniciación con los niños Ed. Trillas, México, 1981 pp. 11-57, 97-118
- FLANDERS, Ned Influencia del maestro, actitudes de los alumnos y realizaciones Ed. Trillas, México, 1976 pp. 1-23
- FURTH, Hans y WACHS, Harry La teoría de Piaget en la práctica Ed. Kapeluz, Argentina, 1978 pp. 148-178
- GERALD, Leser la psicología en la práctica educativa Ed. Tillas, México, 1981 pp. 511-520
- GOLDBABER, Robert Psicología infantil Ed. Diana, México, 1974 pp. 90-105
- GOOD, Thomas y et. al. Teachers make a difference Ed. Holt Kinehart and Winston, U.S.A., 1975 pp. 196-200
- HANEY, William El maestro y los medios audiovisuales Ed. Pax, México, 1974 pp. 20-52
- HARMER, Earl La práctica de la enseñanza Ed. Kapeluz, Argentina, 1970 pp. 9-24, 51-78, 81-88
- HURLOCK, Elizabeth Desarrollo del niño Mc Graw Hill, México, 1984 pp.173-382
- HOHMANN, Mary y et. al. Niños pequeños en acción Ed. Trillas, México, 1984 pp. 160-382
- KEMP, Jerrold Planificación y producción de materiales audiovisuales Ed. Representaciones y Servicios de Ingeniería, S.A., México, 1973 pp. 6-19

- JONES, Richard Métodos didácticos audiovisuales UNESCO, México, 1974 pp. 133-137, 150-155, 156-160, 170-176, 224-230, 240-256
- LEWIS, Melvin Desarrollo psicológico del niño Ed. Nueva Editorial Interamericana, México, 1984 pp. 25-90
- LESSER, Gerald La psicología en la práctica educativa Ed. Trillas, México, 1981 pp. 23-89, 511-520
- LINGREEN, Herold Las emociones y los procesos psíquicos Ed. Trillas, México, 1980 pp. 95-120
- LIPSITT, Lewis Desarrollo infantil Ed. Trillas, México, 1981 pp. 129-154
- MAGER, Robert Las emociones Ed. Kapeluz, Argentina, 1980 pp. 59-119
- MAGER, Robert Actitudes positivas en la enseñanza Ed. Kapeluz, Argentina, 1971 pp. 65-83
- MC CANDLESS, B. y TROTTER, R. Conducta y desarrollo del niño Ed. Interamericana, México, 1981 pp. 121-128, 391-405
- MC DONALD, Frederick Psicología de la educación Ed. Marfil, España, 1970 pp. 661-679
- MC KNOW, Robert Educación Audiovisual Ed. Kapeluz, Argentina, 1978 pp. 25-36
- MUFFIT, John Perfeccionamiento docente Ed. Troquel, Argentina, 1971 pp. 9-13, 19-25, 83-87
- MUSSEN, Paul Desarrollo psicológico del niño Ed. Trillas, México, 1980 pp. 17-31, 50-99
- MUSSEN, Paul y et. al. Aspectos esenciales del desarrollo de la personalidad en el niño Ed. Trillas, México, 1984 pp. 49-65, 149-197
- NEWMAN, Barbara y NEWMAN, Philip Desarrollo del niño Ed. Limusa, México, 1983 pp. 383-403
- PENCHASNSKY, DE BOSCH, Lydia Evaluación en el jardín de infantes Ed. Hermes, México, 1985 pp. 19-150
- POSTMAN, Neil La enseñanza como actividad de conservación de la cultura Ed. Roca, México, 1984 pp. 23-56, 137-164
- READ, Katherine Nursery school: human relationships and learning Ed. W.B. Saunders, U.S.A. pp. 64-78, 95-123, 133-157, 183-195, 279-325, 371-389

- SIMPSON, Robert El niño y su desarrollo Ed. Trillas, México, 1984 pp. 97-202
- SMITH, Henry Psicología educativa Ed. Marfil, España, 1970 pp. 19-30, 423-430
- STOUT, Irving El aprendizaje y las relaciones entre padres y maestros Ed. Paidós, Argentina, 1969 pp. 15-25
- STROM, R. D. La educación y la personalidad del niño Ed. Paidós, Argentina, 1978

CARACTERÍSTICAS DE APRENDIZAJE EN LOS ADULTOS

Considerando la importancia que reviste el conocer las características de aprendizaje en el adulto, a fin de maximizar su actuación como autofacilitador de su propio proceso de aprendizaje, a continuación se exponen aquéllas que fomentan y coadyuvan en su participación durante la impartición de los programas de capacitación.

1. Experiencia y conocimientos

La educadora llega a los programas de capacitación con un caudal de conocimientos y habilidades que son producto, tanto de sus estudios formales, como de las enseñanzas obtenidas de sus experiencias. Las participantes que integran el grupo, llegan con distintas experiencias, lo cual provoca que perciban de diferente manera la realidad.

Esta heterogeneidad constituye un recurso importante para el aprendizaje del grupo, ya que las participantes son fuentes potenciales de información que contribuye a la formación de sus compañeras.

2. Necesidad de constatación

La educadora tratará de conciliar el contenido del programa con sus propias experiencias, lo cual puede aparecer como una muestra de lentitud o falta de participación activa, cuando en realidad la participante lleva a cabo una introspección profunda y un silencio para constatar la información recibida.

3. Experiencias en el aprendizaje

El aprendizaje es una vivencia profundamente personal que influye, para bien o para mal, en cada participante en forma distinta. Todas las personas tienen una actitud hacia el aprendizaje, que tiene su origen en experiencias familiares, escolares, laborales y sociales. Esta actitud se pone de manifiesto desde el inicio de un programa de capacitación.

4. Capacidad de crítica

Los adultos tienen la capacidad muy desarrollada para comparar situaciones y relacionar fenómenos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta capacidad se manifiesta a través del juicio crítico de los participantes, de su razonamiento lógico, de su potencial para apreciar los fenómenos en forma global, y de su análisis profundo.

5. Conductas estereotipadas

Si bien la capacidad del adulto para analizar en forma crítica influye en sentido positivo en el aprendizaje, en algunos casos su comportamiento puede ser un obstáculo, sobre todo si se ha ido moldeando bajo un sólo patrón, hasta constituir estereotipos. El adulto encuentra difícil abandonar costumbres que le han servido de manera adecuada en el pasado, por otras prácticas que le son extrañas.

6. Experiencias diferentes

Con frecuencia las experiencias de las participantes difieren de las metas propuestas en el programa. Esto se debe en gran medida a la falta de un diagnóstico de necesidades de capacitación, en el que hayan tomado parte las personas afectadas, pero también puede suceder que existan diferencias con las expectativas del instructor.

ESTILOS DE APRENDIZAJE EN LAS PERSONAS ADULTAS

A. Estilo de conceptualización abstracta

Las personas que tienen este estilo en forma predominante, aprenden con más facilidad cuando se les presenta el material que se les va a enseñar, bajo un enfoque lógico y esencialmente racional.

La conceptualización abstracta responde al carácter analítico y evaluativo de este tipo de personas, cuyo comportamiento, en algunos casos, puede ser caracterizado por una actitud reflexiva.

B. Estilo de experimentación activa

Este estilo se presenta básicamente en personas que aprenden con mayor facilidad haciendo las cosas que se desea enseñarles. La experimentación activa en este sentido, responde más efectivamente a su carácter pragmático y a su deseo de responsabilizarse y de actuar por ellas mismas.

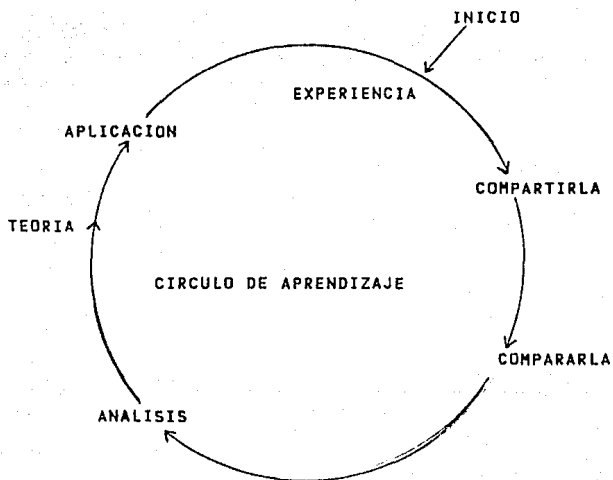
C. Estilo de observación reflexionada

Este estilo es el predominante en aquellas personas que aprenden con mayor rapidez y eficacia al fijarse cómo se realiza lo que se desea enseñarles.

La observación que determina a este estilo va seguida de una reflexión, a través de la cual el individuo asimila y organiza el conocimiento adquirido de acuerdo a su propia estructura de pensamiento.

D. Estilo de experiencia concreta

Cuando este estilo predomina en una persona, ésta aprende directamente de su experiencia cotidiana, al integrar en forma intuitiva, diversos elementos de su medio ambiente a su caudal de conocimientos.

MODELO DE LA PEDAGOGIA ACTIVA PARA ADULTOS

CONCLUSIONES

- El factor humano es el pilar y el motor de cualquier empresa y su actuación es indiscutiblemente decisiva no sólo en el desarrollo, sino también en el futuro de la misma. Al jardín de niños privado, como entidad empresarial, le compete facilitar la integración y compenetración de su personal con sus propias funciones y los objetivos del mismo, que contribuyan a formar un clima positivo en las relaciones humanas y de productividad y eficiencia en el trabajo.
- No todos los problemas o discrepancias en el desempeño de las educadoras encuentran una solución y orientaciones vía capacitación, por lo que será menester analizar y deslindar aquellas discrepancias que sí se resuelven por medio de ésta, de las que encuentran sus alternativas de solución por otros medios.
- Una necesidad de capacitación hace referencia a una carencia o deficiencia que puede satisfacerse o cubrirse mediante la capacitación, la cual debe estar relacionada con las necesidades de las educadoras. La determinación de necesidades de capacitación es un proceso que nos permite identificar las carencias y deficiencias cuantificables en los conocimientos, habilidades y actitudes de la educadora en relación a los objetivos de su puesto o en relación a ellas mismas como personas insertas en una comunidad educativa y social en la que tienen que interrelacionarse. Con todo ello, se logra hacer un análisis de las discrepancias entre los conocimientos y habilidades que posee una educadora y las que requiere su puesto.
- Cuando se han detectado verdaderas necesidades de capacitación docente, y previamente se han analizado y jerarquizado, la función capacitadora, constituye un medio efectivo para lograr el nivel de eficiencia esperado en las educadoras.
- La capacitación debe prever las expectativas de las participantes tanto en el ámbito profesional como el personal, y los responsables de la capacitación deben estar alertas, ya que si no tienen cabal conciencia de lo que cada educadora espera, y se da por hecho que las expectativas de las participantes son las que uno tiene como organizador y responsable del evento, posiblemente se presentarán obstáculos que frenarán su desempeño y futura participación en programas de capacitación.

- La función capacitadora no es autónoma, sino que forma parte de una estructura global dentro de todo el sistema constituido por el jardín de niños.
- La capacitación constituye un arma efectiva contra dos grandes enemigos del hombre en su avance moral, social y tecnológico, que por consiguiente repercuten también en el desempeño de su trabajo, a saber: la ignorancia y la obsolescencia. Ambos aspectos, deben ser tomados en cuenta por la dirección del jardín de niños para encontrar las mejores alternativas de acción que impidan el simple entretenimiento de los infantes por parte de las educadoras, así como un clima organizacional monótono y poco enriquecedor.
- La capacitación docente debe mostrar las bondades a la dirección del jardín de niños y a las educadoras como una actividad llamativa e incentivante, que verdaderamente coadyuvará a mejorar el proceso educativo con el cual están comprometidas y será, al mismo tiempo, una opción de enriquecimiento para las educadoras mismas, como personas y miembros de la sociedad.
- Elaborar un programa de capacitación supone haber determinado las necesidades existentes que éste cubrirá, así como las prioridades en las que se impartirán los programas correspondientes a dicho plan. Un plan de capacitación es el documento que contiene los lineamientos a seguir, destaca los fundamentos que le dan origen y contiene el o los objetivos generales que persigue. Asimismo, debe establecer el presupuesto necesario para su instrumentación. Un plan está integrado por programas y éstos a su vez por módulos a fin de especificar y darle consistencia a aquéllo que se va a impartir, de tal forma, que los módulos en su conjunto, persiguen objetivos interrelacionados que se orientan al programa que los originó.
- A fin de darle sentido, consistencia y adecuación a la realidad de las educadoras participantes en los programas de capacitación, tanto el responsable de la planeación de los mismos, como el instructor, deben conocer ampliamente no sólo las necesidades de capacitación del grupo, sino las características de aprendizaje de los adultos, así como las técnicas más apropiadas a implantarse.
- Durante el proceso de planeación, será imprescindible tomar en cuenta tanto la logística del evento, el material a utilizar, así como las características esenciales en el instructor como facilitador, mediador y guía formal del proceso de capacitación en las educadoras. Estos elementos constituyen una parte esencial para el éxito

de cada programa de capacitación durante la fase de la realización.

- Se hace imprescindible reconocer que en el proceso educativo con adultos, como lo es la capacitación, no se debe perder de vista la participación activa ni la corresponsabilidad en el desarrollo del programa que en las educadoras a capacitar se debe fomentar. Al nivel en el que ellas se encuentran, poseen no sólo la orientación profesional dada por su formación académica, sino un cúmulo de experiencias tanto personales como en el ejercicio de su trabajo. Por tanto, el instructor, más que mostrarse como tal, debe ser facilitador y moderador de un intercambio de experiencias y conocimientos entre las participantes, a fin de darle riqueza al programa y lograr los objetivos previstos.
- El seguimiento que se le dé a la función capacitadora será decisivo para determinar el grado en el que se cumplió su cometido, puesto que permitirá establecer las diferencias y limitaciones que se dieron durante el proceso, pudiendo corregir dichas discrepancias en subsiguientes cursos o eventos, además de permitir mejorar aquéllo que resultó positivo para las docentes.
- Se hace imprescindible que las educadoras reconozcan y asuman la responsabilidad tan grande que la comunidad les confiere al ser agentes directos y formales del cambio de sus pequeños alumnos, en los aspectos social y cultural. Por ello será de suma importancia su participación y desarrollo activo y ético como corresponsables, junto con los padres de familia, y la sociedad misma, de la formación de las nuevas generaciones.
- No existe un plan formal para implantar la función de capacitación en los jardines de niños, ni en las instituciones educativas en general. Lo que se les imparte a las docentes con cierta periodicidad son los cursos de actualización, basados en las deficiencias generales detectadas. Sin embargo, lo que en realidad hace falta, es determinar necesidades reales y concretas de capacitación en el caso específico de una determinada institución educativa, labor que por cierto debería corresponder y preocupar a la dirección del jardín de niños, por ubicarse aquí, en la generalidad de los casos, al dueño o patrón de la institución.

BIBLIOGRAFIA

1. AUSUBEL, David Psicología Educativa Ed. Trillas, México, 1976 pp. 513-529
2. ALMY, Millie La tarea del educador preescolar Ed. Marymar, México, 1977 pp. 33-50, 210-250, 326-333
3. ANGRILLI, Albert y HELFAT, L. Psicología infantil Compañía Editorial Continental, México, 1984 pp. 100-156
4. BEAL, George Conducción y acción dinámica del grupo Ed. Kapeluz, Argentina, 1982 pp. 159-257
5. BAIN, David Productividad Ed. Mc Graw Hill, México, 1983 pp. 98-169
6. BLAIN, Glenn Psicología educacional Ed. F.C.E., México, 1979 pp. 58-69
7. BREMBECK, Cole Psicología pedagógica Ed. Marfil, España, 1980 pp.19-30, 423-430
8. BIBER, Barbara Educación preescolar y desarrollo psicológico Ed. Guernika, México, 1987
9. BAXTER, Berenice Cómo tratar a los alumnos Ed. Kapeluz, Argentina, 1978 pp.1-54, 69-117
10. BRIGGS, Leslie Los medios de la instrucción Ed. Guadalupe, Argentina, 1978 pp.35-50
11. CLICK, Phyllis Administración de escuelas para niños pequeños, Ed. Diana, México, 1974 pp. 14-90
12. CARREÑO, Fernando Enfoques y principios teóricos de la evaluación Ed. Trillas, México, 1977 pp. 19-50
13. CRAIG, Robert Manual de entrenamiento y desarrollo de personal Ed. Diana, México, 1971 pp. 32-50, 194-198
14. CHIAVENATO, Idalberto Administración de recursos humanos Ed. Mc Graw Hill, México, 1983 pp. 460-470
15. DANOFF, Judith y et. al. Iniciación con los niños Ed. Trillas, México, 1981 pp. 11-57, 97-118
16. DAVIS, Robert Diseño de sistemas de aprendizaje Ed. Trillas, México, 1983 pp. 32-35, 42-58, 69-79, 329-335

17. DAVIES, Ivor Dirección de aprendizaje Ed. Diana, México, 1979 p. 39-111, 129-133
18. ESPONDA, Alfredo Capacitación y adiestramiento, cómo cumplir y aprovechar la ley Parte II, Grupo Editorial Expansión, México, 1979 pp. 175-187
19. ELLIS, Henry Fundamentos del aprendizaje y procesos cognoscitivos del hombre Ed. Trillas, México, 1989 pp. 225-235
20. ESCUDERO YERNA, Teresa La comunicación en la enseñanza Ed. Trillas, México, 1989 pp. 21-53
21. FLANDERS, Ned Influencia del maestro, actitudes de los alumnos y realizaciones Ed. Trillas, México, 1976 pp. 1-23
22. FURTH, Hans y WACHS, Harry La teoría de Piaget en la práctica Ed. Kapeluz, Argentina, 1978 pp. 148-178
23. GAGNE, Robert y BRIGGS, Leslie La planificación de la enseñanza Ed. Trillas, México, 1976 pp. 31-112, 177-199, 229-260
24. GAGNE, Robert y et. al. Especificación de objetivos de educación Ed. Grijalbo, México, 1979 pp. 13-18, 20-44, 47-57
25. GAGNE, Robert The conditions of learning Ed. Holt Kinehart and Winston, U.S.A., 1970 pp. 65-74
26. GARCIA HOZ, Víctor Principios de pedagogía sistemática Ed. Rialp, España, 1983 pp. 15-30
27. GARCIA RUIZ, Ramón Educación, cambios y desarrollo de la comunidad Ed. Pax, España, 1971 pp. 37-50, 63-90
28. GERALD, Leser La psicología en la práctica educativa Ed. Trillas, México, 1981 pp. 511-520
29. GOLDHABER, Robert Psicología infantil Ed. Diana, México, 1974 pp. 90-105
30. GOOD, Thomas y et. al. Teachers make a difference Ed. Holt Kinehart and Winston, U.S.A., 1975 pp. 196-200
31. GOLSIN, David La escuela en la sociedad contemporánea Ed. Pax, Argentina, 1971 pp. 18-40, 99-126, 201-206
32. GUTIERREZ SAENZ, Raúl Introducción a la didáctica Ed. Esfinge, México, 1989 pp. 14-24, 33-36, 45-62, 188-192

33. GUZMAN VALDIVIA, Isaac Problemas de la administración de empresas Ed. Jus, México, 1980
34. GUZMAN VALDIVIA, Isaac La sociología de la empresa Ed. Jus, México, 1982
35. HACON, Richard Eficiencia personal y de la organización Ed. Hispanoeuropea, España, 1978 pp. 325-343
36. HANEY, William El maestro y los medios audiovisuales Ed. Pax, México, 1974 pp. 20-52
37. HARRIS, Jeff Jr. Administración de recursos humanos Ed. Limusa, México, 1980 pp. 419-446
38. HARMER, Earl La práctica de la enseñanza Ed. Kapeluz, Argentina, 1970 pp. 9-24, 51-78, 81-88
39. HERRERA, Fernando Capacitación y entrenamiento Ed. Limusa, 1989 pp. 22-90
40. HONE, Leland Cómo personalizar la educación, perspectiva de la clarificación de valores Ed. Santillana, España, 1977 pp. 19-71
41. HURLOCK, Elizabeth Desarrollo del niño Mc Graw Hill, México, 1984 pp.173-382
42. HOHMANN, Mary y et. al. Niños pequeños en acción Ed. Trillas, México, 1984 pp. 160-382
43. KEMP, Jerrold Planificación y producción de materiales audiovisuales Ed. Representaciones y Servicios de Ingeniería, S.A., México, 1973 pp. 6-19
44. JONES, Richard Métodos didácticos audiovisuales UNESCO, México, 1974 pp. 133-137, 150-155, 156-160, 170-176, 224-230, 240-256
45. LEIVA GONZALEZ, David Caso sobre capacitación docente en la sistematización de la enseñanza S.E.P., México, 1983
46. LEWIS, Melvin Desarrollo psicológico del niño Ed. Nueva Editorial Interamericana, México, 1984 pp. 25-90
47. LESSER, Gerald La psicología en la práctica educativa Ed. Trillas, México, 1981 pp. 23-89, 511-520
48. LYNCH, James y PLUNKETT, Dudley Cómo formar docentes para una sociedad de cambio Ed. El ateneo, Argentina, 1977 pp. 58-73, 85-89
49. LINGGREEN, Herold Las emociones y los procesos psíquicos Ed. Trillas, México, 1980 pp. 95-120

50. LIPSITT, Lewis Desarrollo infantil Ed. Trillas, México, 1981 pp. 129-154
51. MAGER, Robert Las emociones Ed. Kapeluz, Argentina, 1980 pp. 59-119
52. MAGER, Robert Actitudes positivas en la enseñanza Ed. Kapeluz, Argentina, 1971 pp. 65-83
53. MC CANDLESS, B. y TROTTER, R. Conducta y desarrollo del niño Ed. Interamericana, México, 1981 pp. 121-128, 391-405
54. MC GEHEE, William Capacitación, adiestramiento y formación profesional Ed. Limusa, México, 1986 pp. 44-72, 153-162, 247-261 480-483
55. MC DONALD, Frederick Psicología de la educación Ed. Marfil, España, 1970 pp. 661-679
56. MC KNOW, Robert Educación Audiovisual Ed. Kapeluz, Argentina, 1978 pp. 25-36
57. MENDOZA NÚÑEZ, Alejandro Manual para determinar necesidades de capacitación Ed. Trillas, México, 1984 pp. 21-128
58. MUFFIT, John Perfeccionamiento docente Ed. Troquel, Argentina, 1971 pp. 9-13, 19-25, 83-87
59. MUSSEN, Paul Desarrollo psicológico del niño Ed. Trillas, México, 1980 pp. 17-31, 50-99
60. MUSSEN, Paul y et. al. Aspectos esenciales del desarrollo de la personalidad en el niño Ed. Trillas, México, 1984 pp. 49-65, 149-197
61. NERICI, Imideo Hacia una didáctica general dinámica Ed. Kapeluz, Argentina, 1984 pp. 24-51, 54-56, 95-109, 127-129, 237-239 459-461, 512-519, 521-534
62. NEWMAN, Barbara y NEWMAN, Philip Desarrollo del niño Ed. Limusa, México, 1983 pp. 383-403
63. OWENS, Robert La escuela como organización Ed. Santillana, España, 1976 pp. 79-100, 108-136, 319-321
64. PENCHASNSKY, DE BOSCH, Lydia Evaluación en el jardín de infantes Ed. Hermes, México, 1985 pp. 19-150
65. PHENIX, Philip Educación y sociedad Ed. Pax, México, 1969 pp. 195-285

66. Phyllis, Click Administración de escuelas para niños pequeños Ed. Diana, México, 1984
67. POPHAM, R. Los objetivos de la enseñanza Ed. Paidós, Argentina, 1972 pp.28-59
68. POSTMAN, Neil La enseñanza como actividad de conservación de la cultura Ed. Roca, México, 1984 pp. 23-56, 137-164
69. PROCTOR Y WILLIAMS Capacitación, manual para directores de línea Ed. Mc Graw Hill, México, 1979
70. READ, Katherine Nursery school: human relationships and learning Ed. W.B. Saunders, U.S.A. pp. 64-78, 95-123, 133-157, 183-195, 279-325, 371-389
71. REYES PONCE, Agustín Administración de empresas Tomo I, Ed. Limusa, México, 1980 pp. 70-78
72. SICHES, R. Sociología Ed. Pax, Argentina, 1979
73. SILICEO, Alfonso Capacitación y desarrollo de personal Ed. Limusa, México, 1982 pp. 13-148
74. SIMPSON, Robert El niño y su desarrollo Ed. Trillas, México, 1984 pp. 97-202
75. SMITH, Henry Psicología educativa Ed. Marfil, España, 1970 pp. 19-30, 423-430
76. STOUT, Irving El aprendizaje y las relaciones entre padres y maestros Ed. Paidós, Argentina, 1969 pp. 15-25
77. STROM, R. D. La educación y la personalidad del niño Ed. Paidós, Argentina, 1978
78. WERTHER, William Jr. Dirección de personal y recursos humanos Ed. Mc Graw Hill, España, 1982 pp. 200-221

ANEXO 1

Método para recopilar información para la D. N. C.

1. Análisis de puestos

	* Identificación o encabezado
a. Descripción	* Descripción genérica
	* Descripción específica
Análisis de puestos	* Escolaridad y conocimientos
	* Experiencia
b. Especificación	* Requisitos
	* Responsabilidad
	* Condiciones de trabajo

Este método se puede tomar como referencia, con la finalidad de saber qué preguntar y a quién, en caso de que se apliquen otros métodos, específicamente en la entrevista, cuestionario, observación directa y análisis factorial. Por otra parte, este método nos da una idea del trabajo de los colaboradores y del ambiente de trabajo que en general se percibe.

La ventaja de usar este método es que nos proporciona una manera muy completa y específica de lo que se espera de la persona.

2. Cuestionarios.

A través de éstos, se logra obtener datos en los que la persona puede opinar libremente si es que se elaboran con preguntas cerradas en las que la persona solamente contesta

sí o no. Aunque las preguntas cerradas facilitan la tabulación de datos, se pierde riqueza de datos u opiniones, por lo que es más conveniente combinar ambas.

3. Entrevistas

La ventaja de las entrevistas es que al establecer una comunicación oral con la persona, se tiene más acceso a descubrir sus conocimientos reales, a que la persona manifieste sus actitudes ante el trabajo, sus compañeras, hacia la directora o hacia el jardín de niños. Asimismo, nos puede brindar una descripción más profunda de sus actividades, definirnos inconformidades y exponernos su sensación personal ante posibles situaciones problemáticas. Sin embargo, habrá que tomar en cuenta que se requiere de mucho tiempo para su realización.

4. Observación directa

El objetivo de este método es descubrir las fuentes potenciales de problemas, fallas que quizá haya detectado.

Para que resulte eficazmente este método, el que observa debe estar alerta y tener en mente un modelo de funcionamiento óptimo para recibir la más leve distorsión del proceso en marcha. Es importante elaborar una guía de observación.

5. Discusión en grupos de trabajo

Este método permite el análisis del funcionamiento en grupo. Siempre se necesitará recurrir a una reunión grupal donde, por medio del planteamiento de alguna situación específica, pueda observarse la manera en que se desarrollan los acontecimientos. Sin embargo, para ello se necesitará de una amplia experiencia por parte del moderador, así como del conocimiento de técnicas que integren la dinámica grupal.

Este método nos ofrece el apoyo y la aprobación del grupo para los planes de capacitación.

6. Inventario de aptitudes

Consiste en la comparación del perfil de las aptitudes que se requieren para el desempeño de un puesto (en este caso, de la educadora) con las aptitudes que la educadora realmente posee como los puntos fuertes de su personalidad. De esta forma, también se descubren sus puntos débiles.

7. Gráficas de desempeño

Es el registro sistemático de las actividades desempeñadas por la educadora al frente de su puesto. Esto nos permitirá analizar su labor en todos los aspectos que esto implica y el desarrollo que ha tenido en un determinado tiempo.

ANEXO 2

Técnicas de instrucción individual

1. De información: Conferencia. Un expositor calificado pronuncia un discurso ante el auditorio.
2. De profundización: Demostración. El expositor o los mismos participantes muestran prácticamente el uso o manejo de instrumentos, aparatos, técnicas, etc., en la elaboración de trazos o en la realización de un experimento o práctica específica.
3. De investigación e información: Investigación bibliográfica. Los participantes buscan conceptos, teorías, criterios, información, etc., en libros, revistas, fascículos, apuntes, etc., ya sea dentro del aula o en bibliotecas externas.
4. De autocontrol: Investigación programada. Es una sucesión programada de acontecimientos educativos a través de los cuales el participante adquiere conocimientos o aptitudes específicas.

Técnicas de instrucción grupal

1. Foro. Un expositor presenta una ponencia ante un auditorio y en seguida el grupo responde a través de preguntas, opiniones o evaluaciones. No necesariamente se debe alcanzar una conclusión o consenso de grupo.
2. Simposio. Un grupo de personas expertas sobre un tema dan a conocer su particular punto de vista desde diferentes enfoques, contribuyendo a la formación de un todo. Se puede comparar a un sistema modular, donde cada quien imparte su módulo de aprendizaje. Se distingue además de la mesa redonda por su duración.

3. **Seminario.** Un experto en la materia expone el tema fijado de antemano sobre el mismo tema. El grupo intercambia experiencias y opiniones, buscando hechos o conceptos en fuentes originales.
4. **Discusión dirigida.** Se recomienda que sea dirigida por el propio expositor para evitar pérdida de tiempo, ya que por consistir en el análisis, confrontación o clasificación de hechos, situaciones o problemas mediante la participación total del grupo, se puede propiciar el alargamiento innecesario de la sesión.
5. **Mesa redonda.** Un grupo de personas capacitadas sobre un tema o problema determinado, expone individualmente y durante cierto tiempo sus propios puntos de vista, aunque sean divergentes.
6. **Mesa redonda con interrogatorio.** Es la misma técnica anterior, con la novedad de que en este caso hay una persona extraña al grupo de expertos. Se puede solicitar respuesta a sus preguntas ya sea al término de cada exposición individual o al término de todas las exposiciones.
7. **Panel.** Es un grupo de expertos que dialogan o conversan entre sí sobre un tema, para llegar a una conclusión. Se relata el hecho que propicia un diálogo, una plática, una conversación en público frente a un auditorio.
8. **Rejas.** Consiste en intercambiar compañeros de grupo después de haber trabajado: por ejemplo Philips 66. De modo que en los segundos grupos haya elementos de todos los grupos formados previamente.
9. **Philips 66.** Es un grupo de seis personas que dialogan entre sí durante seis minutos sobre un tema. Todos deben hablar al menos una vez y exponer en forma muy sintética sus opiniones para obtener conclusiones dentro de los seis minutos.
10. **Cuchicheo.** Consiste en descomponer un grupo grande en pequeñas cuadrillas de dos personas cada una, para facilitar la discusión.
11. **Sociodrama.** Consiste en la representación improvisada de situaciones reales o ficticias ante el grupo de participantes, por algunos otros participantes seleccionados al azar o voluntarios que se ofrecen a representar papeles.
12. **El método de casos.** Consiste en un conjunto de datos que presenta puntos o problemas que requieren soluciones o acciones por parte del capacitando. Esta técnica es muy valiosa para desarrollar las aptitudes para tomar

decisiones y para ampliar las perspectivas del capacitando, ya que éste se ve forzado a desarrollar un razonamiento para resolver problemas. Habilidad que proyectará al afrontar problemas en el desempeño de sus propias obligaciones.