



ESCUELA NORMAL DE EDUCACIÓN ESPECIAL DEL ESTADO DE MÉXICO



INFORME DE PRÁCTICAS PROFESIONALES

EL TRABAJO COLABORATIVO ENTRE DOCENTES DE CAM

QUE, PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN INCLUSIÓN EDUCATIVA

P R E S E N T A

DANIELA MICHELLE GARCÍA GODÍNEZ

A S E S O R

MAYRA MORADO SOLÍS

ATIZAPÁN DE ZARAGOZA, MÉXICO.

JULIO 2023.

AGRADECIMIENTOS

A mi mamá

Este logro es por y para ti, eres mi ejemplo que seguir además de ser mi fiel compañera, con admiración te digo que pudimos ante todo y todos, cada sacrificio valió la pena porque hoy tenemos esta gran recompensa. TE AMO MAMI.

A mi padre y madre.

Padre, aprecio todo el apoyo que me has brindado durante toda mi formación y por ser el mejor papá. Madre, no alcanzan las palabras para medir lo agradecida que estoy contigo por todo el apoyo y amor que me has brindado, nunca me has dejado sola. Los amo.

A mi hermana

Tatis, gracias por todas las risas y locura, trajiste luz a mi vida, siempre serás mi niña.
Te amo tanto.

A mis amigas y team

Bren y Jenn, que bueno fue coincidir con ustedes desde el día uno, fuimos un buen equipo durante cuatro años, las llevó con mucho cariño en mi corazón.

A mi team les agradezco por cada consejo y chismecito de regreso en el UBER, con ustedes las risas y el amor están asegurados.

ÍNDICE INFORME DE PRÁCTICAS

INTRODUCCIÓN.....	6
APARTADO UNO: PLAN DE ACCIÓN.....	8
1.1 Intención:.....	9
1.2 Planificación.....	9
1.2.1 Autodiagnóstico e identificación de competencias.....	9
1.2.2 Elección del tema de estudio:.....	12
1.2.3 Propósitos.....	12
1.2.4 Justificación.....	12
1.2.5 Contextualización.....	15
1.2.5.1 Contexto social.....	15
1.2.5.2 Contexto escolar.....	15
1.2.5.3 Contexto áulico.....	18
1.2.6 Revisión teórica.....	19
1.2.6.1 Trabajo colaborativo.....	20
1.2.6.2 Elementos del trabajo colaborativo.....	21
1.2.6.3 Participantes del trabajo colaborativo.....	22
1.2.6.4 Trabajo interdisciplinario.....	25
1.2.6.5 Postulados.....	26
1.2.6.6 La inclusión educativa.....	27
1.2.7 Hipótesis de la acción.....	28
1.3 Acción.....	29
1.3.1 Acciones estratégicas como alternativa de solución.....	29
1.3.2 Observación y evaluación de las acciones.....	30
1.3.3 Cronograma.....	31
APARTADO DOS. DESARROLLO, REFLEXIÓN Y EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEJORA.....	36
II. DESARROLLO, REFLEXIÓN Y EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEJORA.....	37
2.1 Normalista - Docente en acción.....	37
2.1.1 Investigación docente.....	37
2.2 Interpretación y reflexión de resultados.....	38
2.2.1 Un docente frente a la realidad (Descripción).....	38
2.2.1.1 La comunicación asertiva.....	42
2.2.2 Del análisis a la acción. (Explicación).....	42
2.2.2.1 Docente con práctica cerrada.....	45
2.2.3 El deber hacer. (Confrontación).....	46
2.2.4 Reconstruyendo la labor docente. (Reconstrucción).....	48
2.2.4.1 Un análisis continuo.....	49
2.2.5 Nueva propuesta de trabajo.....	51

2.2.5.1 Plan de acción: Fichero para el trabajo colaborativo entre docentes.....	52
2.3 Camino a la colaboración. (Descripción).....	62
2.3.1 El trabajo colaborativo como un constructo social. (Explicación).....	68
2.3.1.1 Elementos del trabajo colaborativo.....	70
2.3.1.2 Pistas para promover el trabajo colaborativo.....	72
2.3.2 Aprender a aprender para enseñar a aprender. (Confrontación).....	73
2.3.2.1 Modalidades del trabajo colaborativo.....	75
2.3.2.2 Importancia del trabajo colaborativo.....	76
2.3.2.3 Referente teórico de la colaboración.....	77
2.3.3 Un nuevo docente. (Reconstrucción).....	78
2.3.3.1 Teoría y práctica.....	78
2.3.4 Seguimiento y sugerencias.....	81

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

REFERENCIAS

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al tema del trabajo colaborativo entre docentes de Centro de Atención Múltiple (CAM)¹, este tiene el propósito de que los docentes estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de su práctica pedagógica a nivel escolar y áulico para el desarrollo y construcción de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, sin embargo, lo descrito no se observó dentro de la institución por lo que se convierte en una problemática.

Para analizar esta problemática es necesario mencionar sus causas, una de las principales que impulsa a realizar este trabajo emerge después de haber detectado barreras de tipo actitudinal entre los actores escolares dentro de la institución, esto impide que los docentes se desarrollen profesionalmente como se esperaría que fuese el trabajo tal y como lo mencionan autores, documentos oficiales y manuales operativos.

La investigación se realizó por el interés de conocer acerca del trabajo colaborativo debido a que en este ciclo escolar durante mi servicio tuve dos docentes titulares. Además el propósito e interés académico de esta reflexión de la práctica es dar respuesta a las áreas de oportunidad de mi desempeño docente encontradas en la introspectiva que hago de la misma, ya que haciendo una reflexión de esta, he identificado que requiero fortalecer y apropiarme de ciertas competencias, tales como las que están marcadas en el perfil de egreso de la licenciatura de Inclusión Educativa (SEP, 2018), específicamente la siguiente competencia profesional; Colabora con la comunidad escolar, orienta a los padres de familia, autoridades y docentes, para favorecer el aprendizaje y la participación de todos los alumnos en el contexto escolar y social.

Con base en lo anterior el interés profesional se relaciona con el trabajo colaborativo porque está inmerso en todo proceso y momento del trabajo de un docente, es decir, día a día los maestros convivimos con más agentes escolares y es viviendo esta interacción que los docentes aprenden y fortalecen su práctica profesional.

¹ De ahora en adelante se utilizará CAM para hacer referencia al Centro de Atención Múltiple.

En este trabajo se utilizó la metodología del trabajo colaborativo es desde un enfoque cualitativo, corresponde a la investigación acción pedagógica, con base a Dewey (1916), que refiere sobre aquella reorganización que da sentido y aumenta la capacidad de quien la aplica, Smyth (1991), menciona cuatro etapas importantes: descripción, explicación, confrontación y reconstrucción de la práctica/propuesta del docente mediante ciclos reflexivos.

La finalidad del informe de práctica profesionales es aplicar los elementos que integran el trabajo colaborativo dentro de una estrategia como lo es un fichero y este tiene el objetivo de orientar a los docentes a través de sesiones divididas en momentos de interacción, reflexión y aportación.

Este documento está estructurado en dos apartados, donde en el primer apartado explico la intención y planificación de mi práctica, desarrollando subcategorías a investigar como lo es el autodiagnóstico, elección del tema de estudio, propósitos, justificación, contextualización, revisión teórica y la hipótesis de la acción.

En el segundo apartado veremos el desarrollo, reflexión y evaluación de la propuesta de mejora de manera específica el tema de investigación acción. El primer ciclo y segundo ciclo reflexivo, las conclusiones y recomendaciones en las que se muestra la mejora de la práctica pedagógica y fortalecimiento de las competencias seleccionadas.

De manera general se puede mencionar que en este trabajo se realiza un análisis de lo que se investigó, las aportaciones de distintos autores y los aspectos que se proponen en los documentos normativos que rigen la práctica profesional desde la visión del trabajo colaborativo entre docentes que comparten un aula en CAM.

APARTADO UNO: PLAN DE ACCIÓN

I. PLAN DE ACCIÓN

1.1 Intención:

Comprendo que el quehacer docente no inicia y termina en el aula, es una tarea amplia y demandante porque se debe mantener una relación profesional con diversos actores escolares (áreas de atención y de apoyo y padres de familia), los docentes que nos impartieron cursos en la licenciatura en Inclusión Educativa en los ciclos escolares (2020-2022), tuvieron la necesidad de hacer cambios a nuestra práctica docente, tales como: clases virtuales, prácticas virtuales, eventos y clases por sesiones de videollamadas en diversas plataformas; zoom, meet, teams, messenger, etc. Derivado de la pandemia COVID - 19 nos vimos en la necesidad de hacer cambios a nuestra práctica docente, por lo tanto, no se tuvo la oportunidad de un acercamiento con estas áreas y padres de familia.

Por ende, considero necesario y fundamental incrementar el trabajo colaborativo tanto como con docentes, profesionales y padres de familia para que haya una transdisciplinariedad y armonía en el trabajo dentro y fuera del aula de clases; de esta manera se favorece en la toma de acuerdos para la implementación de metodología, didáctica, técnicas, entre otros; que permiten que los estudiantes logren los aprendizajes de acuerdo al plan y programas de estudio, así como los objetivos que se consideran en el plan de clase a través de la colaboración.

1.2 Planificación.

1.2.1 Autodiagnóstico e identificación de competencias.

En el transcurso de mi proceso formativo he adquirido y desarrollado conocimientos, herramientas y habilidades para identificar problemas y darles solución. Como menciona el programa de Inclusión Educativa (2018), en el perfil de egreso se espera el desarrollo de

competencias profesionales y genéricas puesto que en la práctica docente da pie a la identificación de áreas de mejora en las siguientes competencias:

- **Competencia Genérica:** Colabora con diversos actores para generar proyectos innovadores de impacto social y educativo.
- **Competencia profesional:** Colabora con la comunidad escolar, orienta a los padres de familia, autoridades y docentes, para favorecer el aprendizaje y la participación de todos los alumnos en el contexto escolar y social.

Estas competencias serán la base guía de mejora en mi práctica docente, favoreciendo mis habilidades y conocimientos. Durante las prácticas han ocurrido situaciones en las que me doy cuenta de que la participación del docente es fundamental, debe coexistir una relación en el ámbito escolar, social y áulico.

Tal y como lo establece la SEP en el Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en Educación Básica Perfiles Profesionales, criterios e indicadores para el personal docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directivo y de supervisión escolar, en el dominio IV. Una maestra, un maestro que participa y colabora en la transformación y mejora de la escuela y la comunidad, explica aquellos criterios que incluyen habilidades y actitudes para participar constantemente en las distintas actividades y toma de decisiones relacionadas con los procesos de mejora y así brindar un servicio de excelencia.

En dicho documento en el criterio 4.2 “Contribuye en la construcción de una escuela con una cultura de colaboración orientada hacia el aprendizaje entre pares y la mejora de la práctica educativa.” Desglosa subpuntos que el docente deberá cumplir en su perfil profesional² para trabajar colaborativamente:

4.2.1 Muestra disposición para trabajar con sus colegas, de forma colaborativa, responsable y crítica, para contribuir a que la escuela ofrezca un servicio educativo de excelencia.

² Es el conjunto de características, requisitos, cualidades o aptitudes que deberá tener el aspirante a desempeñar un puesto o función descrito específicamente.

4.2.2 Establece un diálogo profesional con sus colegas al compartir conocimientos y experiencias cotidianas, así como hallazgos de la literatura e investigación educativa que aportan a su aprendizaje profesional y mejora del trabajo pedagógico.

4.2.3 Se involucra en actividades de aprendizaje profesional colectivo en su escuela o zona escolar, que contribuyan a profundizar en la comprensión de las políticas educativas, los contenidos de mayor dificultad para las alumnas y los alumnos, y temas relevantes para la comunidad escolar.

4.2.4 Participa en procesos de asesoría y acompañamiento, orientados a documentar, analizar y mejorar su práctica docente, considerando sus saberes y experiencias. (SEP, 2022, p.21)

En conjunto cada subpunto engloba aquello que debe permear en el trabajo entre pares para conformar un perfil que responda a las necesidades y de solución a las problemáticas que se presenten en los contextos. Es importante mencionar que si no se logra apropiarse de las competencias mencionadas por consiguiente el trabajo colaborativo y la comunicación con el personal escolar y padres de familia se dificultará y afectará el aprendizaje significativo de los alumnos.

Es en esta modalidad de titulación que por medio de lo procesos de acción y reflexión me aportan aprendizajes en la práctica, haciendo un análisis de ella y realizando acciones de mejora que forjarán mi perfil profesional y mi sentido como docente incluyente, donde todos los alumnos tengan acceso, permanencia y participación considerando sus características individuales de tal forma que se aprecie la diversidad.

1.2.2 Elección del tema de estudio:

El trabajo colaborativo entre docentes del CAM.

Es una realidad que el trabajo colaborativo resulta ser la forma de trabajo ideal para ser aplicable en un espacio donde existe la necesidad y demanda de que los participantes se relacionen y compartan un espacio determinado para desarrollarse profesionalmente, sin embargo esto no se lleva en el contexto real por diversos factores, este documento permitirá hacer un análisis y reflexión de lo que pasa en el aula donde están asignadas dos docentes titulares y una Docente en Formación, que comparten el espacio y tiempo a fin de fortalecer el trabajo colaborativo y enriquecer la práctica docente.

1.2.3 Propósitos.

1. Fortalecer el trabajo entre docentes, aplicando los elementos del trabajo colaborativo para mejorar la práctica pedagógica.

1.2.4 Justificación.

Con base en el documento Lineamientos Operativos para el Funcionamiento de los Servicios de Educación Especial, el CAM tienen la misión de:

Favorecer el acceso, permanencia y egreso al Sistema Educativo de estudiantes con discapacidad múltiple o severa, que demandan de ajustes razonables específicos y permanentes, proporcionando los apoyos específicos indispensables para el logro de sus aprendizajes, dentro de un marco de equidad, pertinencia y excelencia, garantizando la satisfacción de los aprendizajes fundamentales que les permita desarrollar sus capacidades al máximo para la autónoma inclusión a la vida social y productiva. (Subsecretaría de Educación Básica., s.f, p.8)

Por tanto, es necesario el trabajo colaborativo ya que desde la Línea Técnica³ (2017) y manuales operativos de los servicios de educación especial de nuestro país, estos hacen énfasis en el proceso de intervención partiendo desde la colaboración de las áreas de atención y apoyo, docentes y padres de familia ya que este no se puede hacer por sí solo, con base al Consejo Técnico Escolar⁴ (CTE)⁵, durante la fase intensiva, se retomó la evaluación sobre la detección de las Barreras para el Aprendizaje y la Participación⁶ (BAP)⁷ utilizando los instrumentos del Índice de Inclusión (INDEX) en el que se identificaron barreras de tipo pedagógicas, curriculares y actitudinales, por la naturaleza de mi documento, me centraré en la siguiente barrera de tipo actitudinal⁸ hacia el trabajo colaborativo, en algunos actores porque se debe dar respuesta a las necesidades de los estudiantes a partir de los diferentes profesionales y la participación de los padres de tal forma que haya una armonía en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Durante la detección de las barreras en el CTE los docentes estaban de acuerdo con lo que se proponía, pues no está presente la comunicación en la comunidad escolar y se ve reflejada en el aprendizaje de los alumnos, rompen esa estructura que ellos crean y existe un desequilibrio en sus conocimientos, participan y opinan de manera en que no señalan a nadie de sus colegas pero reconocen que de manera general este trabajo está ausente.

Desde esta problemática que se detectó surge mi interés de investigar y proponer un plan de acción, esperando contribuir a un fortalecimiento al trabajo colaborativo, donde cada participante cumpla con su rol.

³ Es el documento elaborado por el Departamento de Educación Especial Valle de México, para definir la operación y funcionamiento de los servicios de Educación Especial, existen dos documentos vigentes; el primero es publicado en el año 2017 incluyendo el servicio de los Centros de Atención Múltiple (CAM) y la Unidad de Servicios de Apoyo a la Educación Regular (USAER), y el segundo con fecha de 2019 pero solo incluye el segundo servicio, por lo tanto en los CAM se rige por la Línea Técnica 2017.

⁴ Es el órgano colegiado de mayor decisión técnica pedagógica de cada escuela de Educación Básica, encargado de tomar y ejecutar decisiones enfocadas a alcanzar el máximo logro de los aprendizajes del alumnado de la misma.

⁵ De ahora en adelante se utilizará CTE para hacer referencia al Consejo Técnico Escolar.

⁶ El término BAP se adopta en lugar de “necesidades educativas especiales” para hacer referencia a todas las dificultades que experimenta cualquier alumna o alumno. Se considera que las BAP surgen de la interacción entre los estudiantes y los contextos, las personas, las políticas, las instituciones, las culturas y las circunstancias sociales y económicas que afectan sus vidas.

⁷ De ahora en adelante se utilizará BAP para hacer referencia a las Barreras para el Aprendizaje y Participación.

⁸ Son aquellas relacionadas con la actitud de rechazo, la segregación, la exclusión o actitudes de sobreprotección.

De acuerdo a la Línea Técnica (2017), las áreas de atención y apoyo les corresponde;

Proponer, construir y diversificar estrategias de enseñanza aprendizaje con la finalidad de apoyar el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas de los alumnos y alumnas, que permitan la puesta en práctica de sus competencias para la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje con la intención de lograr una inclusión educativa y socio-laboral exitosa. (SEP, 2017, p. 31)

Esto quiere decir que mencionadas las áreas deberán cumplir con su responsabilidad y obligación que marca el documento, pero esto no lo harán de forma individualizada sino en esta constante interacción e intercambio de información para cumplir con lo que le corresponde a cada uno.

Actualmente estoy realizando mis prácticas profesionales en el Centro de Atención Múltiple No. 13 de Cuautitlán Izcalli, durante las prácticas he tenido una observación participante que me ha permitido identificar posibles BAP en el trabajo colaborativo que se lleva a cabo con equipo interdisciplinario, docente de grupo y padres de familia. En un análisis más amplio los docentes del CAM 13 durante el CTE fase intensiva, detectaron BAP de tipo actitudinal, esta es una de las preocupaciones primordiales y de las principales problemáticas a atender, esta situación, me lleva a reflexionar sobre mi propia práctica y cuestionarme; ¿Qué puedo hacer para implementar el trabajo colaborativo entre los actores educativos?, ¿Qué acciones son necesarias para incrementar el trabajo colaborativo?, ¿Cuáles serían las estrategias para obtener una respuesta favorable entre docentes?. Ante estos cuestionamientos es necesario dar respuesta desde mi práctica profesional a través de un plan de acción de tal forma que haya un impacto positivo en mi quehacer educativo.

En el centro de prácticas me asignaron el grupo de segundo de secundaria con dos docentes titulares.

1.2.5 Contextualización.

1.2.5.1 Contexto social.

El municipio de Cuautitlán Izcalli, ubicado en la zona del Valle de México, cuenta con 13 puntos vulnerables a inundaciones durante temporada de lluvias en diferentes localidades. Asimismo, factores de riesgo geológicos, químico-tecnológicos, como incendios; y/o sanitarios ecológicos, estos últimos puntos son debido a que en este municipio su principal y más importante potencial económico es la parte industrial; en cuanto a la seguridad según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía 2021 (INEGI), los factores de riesgo que se observan en la comunidad son robo, consumo de alcohol, vandalismo y venta de estupefacientes.

En la colonia Cumbrias es una localidad de tipo urbano porque la zona se caracteriza por el nivel económico es de tipo media alta ya que las construcciones de las viviendas están totalmente terminadas, con uno o más accesos a automóviles, también se observan diferentes tipos de comercios formales como tiendas, tintorerías, papelerías, OXXO, entre otros; además la zona es accesible pues está conectado con la avenida principal.

En el aspecto cultural se encuentra principalmente la Casa de Cultura de Cuautitlán, sus instalaciones incluían el acceso a la Ex Hacienda de La Venta y el Teatro al aire libre del Parque de las Esculturas. Los talleres artísticos con los que inició sus actividades fueron: pintura, guitarra, teatro, literatura, danza folclórica y danza moderna.

La mayoría de las familias cuentan con un nivel socioeconómico medio-bajo y medio-alto y su nivel de estudios está entre la secundaria y la licenciatura. La mayoría son nucleares o uniparentales y viven en casas propias o departamentos mismos de la zona, son muy pocos los que vienen de fuera del municipio. La mayoría de los alumnos llegan caminando, algunos llegan en carro y muy pocos en transporte público.

1.2.5.2 Contexto escolar.

El CAM N°13 de Cuautitlán Izcalli con la C.C.T. 15DML0013L, es una escuela federal de tiempo completo la cual brinda atención desde estimulación temprana hasta el área laboral, atiende a un total de 181 alumnos de los cuales 113 son hombres y 68 son mujeres.

La plantilla del CAM N°13 está conformada por 13 maestros titulares frente a grupo, una maestra de comunicación y lenguaje, una psicóloga, una trabajadora social, una doctora, un profesor de educación física, un maestro de música, una secretaria y dos personas de intendencia, todos ellos bajo el liderazgo del director y la subdirectora. Todos cuentan con una carrera profesional con relación a la educación especial como psicología, pedagogía, ciencias de la educación, etc. Además, siguen en constante preparación y actualización para que la escuela cuente con un alto nivel de profesionalidad.

La escuela cuenta con una misión la cual pretende ser un servicio escolarizado que atiende alumnos con discapacidad, discapacidad múltiple y trastornos del espectro autista, con requerimientos de ajustes curriculares así como de apoyos generalizados y/o permanentes que las escuelas de educación regular no pueden proporcionar, los grados y niveles de preescolar, primaria y secundaria bajo el plan y programas de estudio vigentes, así como la modalidad de talleres de formación para la vida y el trabajo, es a través de la transformación de políticas, culturas y prácticas educativas en un marco de hacer valer los derechos humanos a fin de que se logren aprendizajes para una mejor calidad de vida y se desarrollen competencias laborales que les permiten realizar actividades productivas para lograr independencia y autonomía.

Asimismo, se persigue una visión la cual en prospectiva se pretende ser un servicio escolarizado que fomente la inclusión educativa y laboral a través la atención en niños, niñas, adolescentes y jóvenes con discapacidad, multidiscapacidad, aptitudes sobresalientes y trastornos del espectro autista favoreciendo su acceso, permanencia y egreso del sistema educativo y laboral, garantizando su aprendizaje y participación en contextos inclusivos, con equidad, a través de la aplicación de métodos, técnicas, materiales específicos y vinculaciones interinstitucionales con la finalidad de identificar y minimizar/eliminar las BAP, garantizando el máximo desarrollo de su potencial para su autonomía e integración para la vida social y productiva bajo un enfoque humanista que les permite a los alumnos mejorar su calidad de vida.

En este sentido la misión que tiene el CAM 13 es la razón o motivo de ser de la escuela y la visión son las metas y objetivos que pretenden alcanzar, con el fin de crear un camino direccionado a la mejora del servicio escolar atendiendo las necesidades que se presentan asegurando el acceso y permanencia de los alumnos.

La infraestructura de la escuela está conformada por espacios como un salón multisensorial, un comedor, un patio con arcotecho, un patio de juegos y una cancha deportiva, tiene espacio para los tres talleres (carpintería, serigrafía y jardinería) estos se proveen de los recursos necesarios para trabajar, aunque en ocasiones los padres deben aportar para apoyar en los gastos, pero se recupera con la venta de los productos de los talleres.

La escuela posee adecuaciones de acceso para todos aquellos alumnos que están en silla de ruedas o son ciegos, así mismo los maestros cuentan con la disponibilidad de apoyarlos desde que entran hasta que salen del plantel.

Existe un patio donde se llevan a cabo los actos cívicos, así como festivales y alguna actividad extra; así como una cancha y un área verde, donde toman descanso la mayoría de los grupos.

Dentro de la escuela existe un ambiente armónico, el cual ayuda a brindar a todos los alumnos un buen trato y la inclusión a todas las actividades escolares, algo que favorece este ambiente es la participación de los padres de familia, sin embargo, solo algunos están al pendiente de las actividades que se realizan dentro de la institución escolar.

Todos los alumnos tienen acceso a los diferentes recursos de la escuela, como es el comedor, este está a cargo principalmente de los padres de familia, pero la doctora es quien se encarga de preparar el menú de la semana y darlo a conocer a los padres. Cada alumno debe pagar su desayuno y comida de toda la semana al inicio de esta, por el contrario, se quedarán sin comer y deberán llevar su propia comida.

Se trabaja diariamente en la comunicación entre maestros, lo cual ayuda al intercambio de ideas y de puntos de vista sobre los proyectos a realizar, así como de problemas o situaciones que se presenten con los padres de familia y se intenta resolver en conjunto. Existe una sociedad de padres encargada de gestionar aquellos gastos extras que tenga la escuela, así como material nuevo o algún festejo.

Las juntas con los padres están calendarizadas por el maestro de grupo y estas a su vez son comunicadas al director del plantel. En ellas se tratan asuntos relacionados con el avance y

seguimiento de la educación de los niños, así como de algunos temas relacionados con la gestión escolar.

El CAM al tener una jornada de horario completo (8:00 am a 4:00 pm) marca un horario para que alumnos que aún están adaptándose, aunque este se modifica para los alumnos que se encuentran en proceso de adaptación ajustando este horario minimizando el tiempo de dicha jornada, puesto que estos alumnos se retiran a las 12:00 hrs.

La escuela cuenta con el apoyo de becas para los alumnos, estas son dadas por el gobierno del estado y el seguimiento lo llevan los padres de familia y el director del plantel. A lo que respecta al área de intendencia, esta es la encargada de mantener limpias todas las áreas de la escuela, así como de estar al pendiente de la puerta.

Por último, las normas que se llevan a cabo dentro de la institución son dadas principalmente por la dirección, pero son los maestros y los padres de familia los que se encargan de que se cumplan y ayuden al desenvolvimiento de sus hijos.

1.2.5.3 Contexto áulico.

El grupo de segundo de secundaria del CAM No. 13 de Cuautitlán Izcalli está a cargo de la docente titular 1, licenciada en Psicología, que recientemente se integró a la institución y la docente titular 2, licenciada en Educación Primaria, los docentes comparten el estilo de enseñanza basándose en democrático - directivo.

El grupo está conformado por 18 alumnos de los cuales 12 son hombres y 6 mujeres, que oscilan entre la edad de 13 y 17 años. Cuatro alumnos presentan Síndrome de Down, cuatro Discapacidad Intelectual (DI), cuatro presentan Autismo, tres alumnos Discapacidad Motriz y tres alumnos multidiscapacidad; Retraso Mental y Autismo, Hipoacusia Bilateral Severa/ Déficit Cerebral y Síndrome de Moebius/ Encefalopatía Hipóxico Isquémica.

Los alumnos son activos durante la clase, sus principales canales de aprendizaje son kinestésico - visual - auditivo, es de su gusto crear e investigar por medios digitales, es decir, disfrutan usar dispositivos electrónicos como computadora y celular para adentrarse en nuevos conocimientos, sin embargo, una parte significativa de los alumnos hace uso de la tecnología, pero realizan los niveles más básicos o los niveles que conocen. El ritmo de aprendizaje es de

lento – moderado, observando que pueden presentar problemas a nivel de memoria, con una baja capacidad de atención a estímulos verbales y de expresión, además dificultades para retener la información aprendida y a la vez, cinco alumnos están en un nivel moderado debido a que realizan las actividades en el tiempo que se determina para ello y suele retener información o realizar procedimientos después de analizarlos o probarlos.

Los alumnos asisten regularmente y existen algunos casos muy específicos en los que se tuvieron que realizar acuerdos por escritos justificando las inasistencias mayormente porque los alumnos asisten a terapias, a otras instituciones o por situaciones económicas. Los alumnos con Discapacidad Motriz y una alumna con Autismo se retiran a las 12:30 ya que el horario es muy extenso y es necesario realizar un ajuste en su horario y permanencia de la escuela.

1.2.6 Revisión teórica.

A lo largo de mi formación docente me he cuestionado ¿Qué necesito mejorar o fortalecer de mi práctica?, para resolver mi problemática identificada y desenvolverme en el contexto real, por ello es necesario tener un sustento teórico, que permita comprender la situación y dar respuesta a mi pregunta. De esta manera un docente no trabaja de manera aislada, comparte espacio, tiempo y alumnos con otros actores educativos como los docentes, alumnos y padres de familia, con el objetivo de favorecer el aprendizaje significativo de los estudiantes.

Después del Sars Cov-2 el funcionamiento del CAM No. 13 no fue el mismo, anteriormente y como dispone el documento de las Orientaciones Generales para el Funcionamiento de los Servicios de Educación Especial 2019, se divide en los apoyos que ofrece en la escuela, familia, a alumnos que presentan Necesidades Educativas Especiales⁹ (NEE), la planeación del servicio de apoyo, la intervención y la vinculación con otras instituciones, a pesar de la pandemia a nivel mundial se trató de reestructurar la organización general, requiriendo de estrategias y recursos tecnológicos, apoyo de la familia y participación del equipo interdisciplinario a distancia, al regreso a la modalidad presencial se establecieron protocolos de higiene y uno de ellos fue la modalidad híbrida:

⁹ Es aquel o aquella que presenta un desempeño escolar significativamente distinto en relación con sus compañeros de grupo, por lo que requiere que se incorporen a su proceso educativo, mayores y/o distintos recursos con el fin de lograr su participación y aprendizaje, y alcanzar así los propósitos educativos.

La educación híbrida es un método instruccional que combina en el proceso de enseñanza-aprendizaje el modelo presencial con la educación en línea, brindando la oportunidad al alumno de acceder a la información de la mejor manera posible dándole una personalización a su aprendizaje. (Capacho, 2011)

Sin embargo, al regreso de la pandemia los roles del trabajo colaborativo dejaron de realizarse como anteriormente se llevaba a cabo, pues en mi experiencia, este se individualizó con base a cada área, perdiendo de vista la colaboración y dejando a un lado aquello que rigen los documentos oficiales.

Como Docente en Inclusión Educativa se plantea el trabajo colaborativo para promover valores y saberes compartidos de distintas áreas con el equipo interdisciplinario, padres de familia y compañeros docentes, por lo tanto, se ve implícito a través del desarrollo de planeaciones, actividades, propuestas y evaluaciones teniendo en cuenta que este trabajo debe ir más allá del aula y supone transformar la cultura y las prácticas escolares para que los alumnos estén presentes, participen y permanezcan en el ámbito educativo.

1.2.6.1 Trabajo colaborativo.

El trabajo colaborativo es fundamental de los enfoques actuales de desarrollo profesional docente y su propósito es que maestras y maestros “estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas, en un contexto institucional y social determinado” (Vaillant, 2016, p. 11). Pues es con el objetivo de crecer profesionalmente e incrementar los saberes en las distintas áreas, enriquecer los saberes prácticos y pedagógicos.

Se considera que el desarrollo de un docente se basa en la teoría y en la experiencia adquirida durante la práctica pedagógica, pero el aprendizaje no se adquiere de manera aislada, surge de la interacción y relación profesional con otros, según Vaillant y Marcelo (2015), refieren que “El aprendizaje del docente debe entenderse básicamente como una experiencia generada en interacción con un contexto o ambiente con el que el maestro o el profesor se vincula activamente” (p. 8). Además de la preparación autónoma de los maestros

se deben compartir aquellas experiencias significativas que han generado un aprendizaje relevante.

El funcionamiento de una escuela se basa en su organización, estructuración y comunicación entre docentes, directivos, alumnos, alumnas, padres y madres de familia y/o tutores con un carácter permanente a fin de recuperar, analizar y enriquecer la información del contexto.

Es una realidad que para obtener un desempeño favorable dentro de una institución educativa se debe proveer el trabajo colaborativo como un proceso constante en el que se debe involucrar toda la comunidad escolar con el propósito de transformar y resolver diversas situaciones que se puedan presentar.

Con base en la línea técnica, del sistema federal, menciona que el equipo interdisciplinario en CAM tiene la responsabilidad de realizar una evaluación e intervención para los alumnos con la finalidad de identificar las habilidades y conocimientos que posee y brindar herramientas como propuestas para la inclusión y el pleno desarrollo del alumno.

1.2.6.2 Elementos del trabajo colaborativo.

Como se mencionó al inicio del documento la estrategia de trabajo colaborativo se integra de distintos elementos, Johnson y Johnson afirman que existen cinco elementos que deben tenerse en cuenta para el trabajo colaborativo (Johnson y Johnson, 1986; Waggoner, 1992, citado en Scagnoli, 2005)

El trabajo colaborativo se caracteriza por elementos que permiten que cada profesional participe y colabore en lograr los propósitos y metas que se establezcan, estos elementos son: cooperación, responsabilidad, trabajo en equipo, comunicación y autoevaluación, a continuación, se describirán cada uno de estos:

- **Cooperación:** Los empleados se deben apoyar entre ellos para adquirir firmemente los conocimientos de la temática de estudio, además desarrollan habilidades de trabajo en equipo.

- Responsabilidad: Los empleados son responsables del porcentaje del trabajo que fue asignado por el grupo de trabajo.
- Trabajo en equipo: Los empleados aprenden juntos a resolver la problemática que se les presenta, desarrollando habilidades de comunicación, liderazgo, confianza, resolución de problemas y toma de medidas hacia un problema.
- Comunicación: Es el elemento de intervención en este trabajo, convirtiéndose en el objeto de transformación. Ya que el trabajo colaborativo es un espacio de expresión oral y comunicación, entre empleados, dando como resultado trabajo grupal y no individual.
- Autoevaluación: Cada grupo debe evaluar su desempeño, tanto aciertos como errores para enmendarlos en la siguiente tarea a resolver.

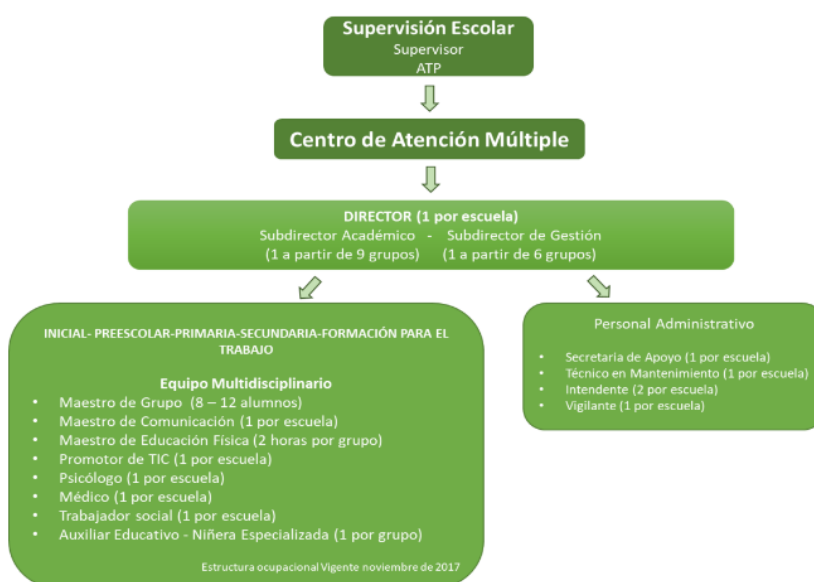
Las personas que dispongan a trabajar colaborativamente serán para favorecer e incrementar sus aprendizajes individuales y en colectivo, esta estrategia que proponen los autores surge del aprendizaje cooperativo en las aulas y se adopta para el trabajo colaborativo de docentes, En ellos se enfatiza la responsabilidad individual y se promueve la igualdad de oportunidades a todos los profesionales.

1.2.6.3 Participantes del trabajo colaborativo.

Un equipo interdisciplinario se conforma por un grupo de profesionales enfocados al estudio de un objeto de conocimiento desde diversas disciplinas formativas, que demandan su articulación en la lógica de asesorar el diseño, la implementación y la evaluación de los procesos de intervención, como respuesta inmediata a las problemáticas y/o demandas existentes en el contexto educativo; Huguet citado por Gutiérrez y Gómez en 2017, considera que “Son personas y subsistemas que interactúan entre ellos, se influyen mutuamente y, a la vez, reciben influencias y soportan presiones de otros sistemas con los que se relacionan” (p.10).

Cada CAM está conformado por un equipo interdisciplinario entendido para trabajar en equipo donde cada participante tenga claro los objetivos o aprendizajes a alcanzar. A continuación, se muestra el esquema de la estructura ocupacional de un Centro de Apoyo Múltiple a nivel federal.

Imagen 1. Esquema de la organización del personal del CAM - Federal.



Nota. Esquema de la ocupación del personal de CAM [imagen], por Manual de Apoyo a la Educación Inclusiva Operatividad, 2017.

En los documentos oficiales y manuales operativos se explican las tareas y responsabilidades de cada actor educativo, por ejemplo, en la Línea Técnica, establece los propósitos de las áreas de atención pedagógica y apoyo como el área de comunicación, psicología y trabajo social, resaltando lo que les corresponde aportar en el proceso de atención al alumno y padres de familia.

El área de pedagogía: tiene como propósito proponer, construir y diversificar estrategias de enseñanza aprendizaje con la finalidad de apoyar el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas de los alumnos y alumnas, que

permitan la puesta en práctica de sus competencias para la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje con la intención de lograr una inclusión educativa y socio-laboral exitosa.

El área de comunicación: tiene como propósito, fortalecer los procesos de adquisición y desarrollo de la competencia comunicativa y lingüística de los alumnos, para que accedan al logro de competencias que les permitan su plena participación social, escolar y laboral, identificación de lo que hace el alumno(a) que se encuentra en un acto comunicativo, cómo y sobre qué o quién actúa, y sobre los efectos que a su vez tienen sobre el niño las consecuencias de su acción comunicativa.

El área de psicología: tiene como propósito, fortalecer en el alumno el desarrollo de las competencias psicosociales y psicoafectivas para favorecer el logro de los aprendizajes, apoya con estrategias y sugerencias son: escuela, aula y familia. Las estrategias de apoyo se derivan del proceso de evaluación diagnóstica inicial, entrevista a padres de familia y observación participativa en los diferentes contextos.

El área de Trabajo social en C.A.M: tiene como propósito contribuir en el conocimiento y análisis de los contextos sociofamiliar y escolar como instancias favorecedoras en el proceso educativo. Para el logro de este propósito, es necesario identificar los factores sociales y culturales de la familia de la que forman parte los alumnos que ingresan al C.A.M. y vincularlos, ya que las expectativas, las vivencias, los aprendizajes y experiencias en el hogar trascienden en gran medida el contexto familiar y repercute en los intereses, actividades, conocimientos y habilidades que los alumnos muestran en el contexto escolar, lo cual es importante considerar para el

apoyo que la institución proporciona. Esto favorece el proyecto de vida del alumno.
(SEP, 2017, p.31)

Por lo mencionado anteriormente se observa la constante interacción y cambio de información que deben tener los docentes y personal de cada área para lograr que los alumnos tengan un desarrollo integral, cada una es un componente fundamental y que da soporte a la organización ocupacional siendo funcional.

1.2.6.4 Trabajo interdisciplinario.

El trabajo interdisciplinario está conformado por profesionales de distintas disciplinas que articulan las aportaciones enfocadas a un objetivo en común, dentro del centro de atención múltiple existe el equipo de apoyo entendido que es el conjunto de profesionales de la educación que laboran en el servicio de educación especial y realizan labores pedagógicas, de asesoría y acompañamiento a otros docentes, educandos y familias; desde su ámbito de especialización y en corresponsabilidad con los docentes de apoyo, los docentes de grupo o asignatura de las escuelas de educación básica, los planteles de educación media superior y/o del servicio escolarizado.

Es importante definir de qué se compone un equipo interdisciplinario y su objetivo dentro de la institución educativa, con base el Manual de Operatividad del Servicio Escolarizado de Educación Especial del Estado de Yucatán.

Un equipo interdisciplinario se conforma por un grupo de profesionales enfocados al estudio de un objeto de conocimiento desde diversas disciplinas formativas, que demandan su articulación en la lógica de asesorar el diseño, la implementación y la evaluación de los procesos de intervención, como respuesta inmediata a las problemáticas y/o demandas existentes en el contexto educativo.
(SEGEY, 2020, p.16)

El trabajo interdisciplinario, trata de que los especialistas colaboren unidos para diseñar las actividades de enseñanza para los alumnos, en el entendido de que el trabajar en

equipo permite que todos tengan claro qué objetivos o aprendizajes se pretenden alcanzar con los alumnos.

La línea técnica enmarca que el equipo interdisciplinario del C.A.M;

“Realiza de manera colegiada la evaluación del alumno a incluirse con el propósito de reconocer su desempeño actual y facilitar las propuestas de inclusión y el nivel de competencia del alumno. El equipo debe señalar aquellos aspectos en los que es necesario intervenir antes de que el alumno sea incluido; esta evaluación se fundamenta en la información con la que ya se cuenta en la actualización de la evaluación psicopedagógica y los aspectos registrados en la carpeta de evolución del alumno.”

Como se menciona la participación del equipo interdisciplinario es fundamental en distintos momentos dentro del proceso de admisión, evaluación y seguimiento del alumno, no obstante, este trabajo se queda almacenado, los diferentes profesionales realizan sus tareas e integran a una evaluación la cual queda en una carpeta sin compartir información o profundizar en los aspectos que se detectaron.

1.2.6.5 Postulados

En el manual mencionado anteriormente se definen tres postulados que caracterizan el trabajo interdisciplinario para llevarlo de manera efectiva, a continuación, se enuncian:

Compartir; compartir conocimientos y prácticas básicas, compartir habilidades, técnicas enseñando a interpretar situaciones específicas y compartir la realización de algunas técnicas profesionales.

Disposición positiva y motivada; parte de los especialistas que conforman el equipo, de integrar y compartir los conocimientos y habilidades mencionadas, como un requisito fundamental para su adecuado funcionamiento.

Importancia de intercambiar la información técnica; a través de las consultas del agente primario (profesor (a) o madre o cuidador) con los especialistas, más que la atención directa de ellos al niño. (SEGEY, 2020, p.16)

Nos propone que cada participante del equipo interdisciplinario deberá disponer y cumplir con cada postulado que se menciona para lograr un trabajo efectivo entre profesionales, son puntos claros que permiten considerar aquellos aspectos que personalmente se deben de aplicar y otros que surgieran de la interacción que se da durante el trabajo.

1.2.6.6 La inclusión educativa.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1989) define la educación inclusiva en su documento conceptual de esta manera:

“La inclusión se ve como el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación. Involucra cambios y modificaciones en contenidos, aproximaciones, estructuras y estrategias, con una visión común que incluye a todos los niño/as del rango de edad apropiado y la convicción de que es la responsabilidad del sistema regular, educar a todos los niños y niñas” (p.134).

Considera las características de los niños, niñas y adolescentes pertenecientes al sistema educativo donde el proceso de enseñanza - aprendizaje debe adecuarse a las necesidades, características, intereses y capacidades de cada uno.

Cada plan y programa vigente desafía las habilidades didácticas de los docentes; la didáctica: una disciplina conceptual que mejora la comprensión de los proyectos de reforma educativa y la intervención docente. (Díaz Barriga, 2009, 176)

Se ocupa que los docentes y equipo interdisciplinario brinde de su conocimiento aportando propuestas que permitan dar respuesta a las situaciones de necesidad que se presenten en los diversos contextos; socio familiar, escolar y áulico.

La inclusión es un proceso flexible que está basado en los derechos humanos de los niños, niñas y adolescentes, y no establece una estructura única a seguir, al contrario, permite transformar la práctica, materiales, métodos, aprendizajes y objetivos para dar respuesta a las necesidades de los alumnos.

Requiere de dedicación para diseñar, mejorar y reajustar las veces necesarias lo que se plantee haciendo que facilite el acceso, participación y aprendizaje de los alumnos brindando una educación de excelencia y calidad.

1.2.7 Hipótesis de la acción.

Para Elliott (1993), una hipótesis de acción es un enunciado que relaciona una idea con una acción. Una pregunta que sería la idea junto con una respuesta considerando que es la acción, esta se genera desde la problemática que previamente se detectó.

También Whitehead, (1995). “Define que la hipótesis es la forma de explicación y relación entre variables, propone la forma biológica a través de preguntas y respuestas, en este caso la explicación se caracteriza por la lógica de la pregunta y la respuesta utilizada al explorar las preguntas formadas, ¿Cómo puedo mejorar mi práctica pedagógica?”. (p.45)

Para plantear la hipótesis sería necesario retomar la problemática detectada que durante el análisis del desempeño de la práctica se presentó la identificación de la BAP de tipo actitudinal en el desempeño del trabajo colaborativo entre docentes del CAM 13 y así mismo, al reflexionar acerca de mis competencias profesionales resalta como área de oportunidad la colaboración y orientación a los docentes, para favorecer el aprendizaje y la participación de todos los alumnos en el contexto escolar y social, ya que sin él se obstaculiza el desarrollo profesional, el fortalecimiento y enriquecimiento de la práctica.

Pregunta

¿Qué estrategia se debe proponer e implementar para mejorar mi práctica profesional en el trabajo colaborativo centrado en docentes que comparten un aula para minimizar la BAP de tipo actitudinal?

Hipótesis

Sí aplico los elementos para el trabajo colaborativo, favoreceré con los docentes actitudes colaborativas desde un aula compartida.

1.3 Acción

1.3.1 Acciones estratégicas como alternativa de solución.

Fichero para el trabajo colaborativo e inclusivo

Ese fichero está dirigido a docentes, equipo interdisciplinario y padres de familia y demás agentes/ profesionales que se involucren en el aprendizaje de los alumnos y alumnas.

Se desarrolla con libertad de adaptar o ajustar según sea lo necesario desde un enfoque inclusivo, trabajando colaborativamente y sobre todo comunicándose entre sí, para ello es necesario cooperar, ser responsable y reflexionar sobre la propia práctica profesional.

Se genera con base en distintos ámbitos, formando valores y relaciones personales y profesionales que doten de habilidades a los docentes, equipo interdisciplinario y padres de familia para formar un puente de comunicación necesario para transformar, cambiar y sobre todo continuar en el proceso de inclusión de la diversidad alumnos refiriéndose en un marco inclusivo y cooperativo impactando favorablemente en el aprendizaje.

Finalidad:

Mejorar la práctica profesional, lograr una relación de trabajo y se proponen para desarrollar un triángulo de relación colaborativa en el contexto escolar inmediato

La organización

El orden de la función de las fichas es libre y flexible ya que se pretende que cada ficha se adapte según la necesidad que se presente.

1. Autoevaluación.
2. Comunicación.
3. Recolección.
4. Aplicación.

El contenido de cada ficha se conforma por; el título, participantes, desarrolló, acciones y objetivo.

1.3.2 Observación y evaluación de las acciones

Finalmente, se puede analizar que cada elemento del trabajo colaborativo se trabaja de manera transversal, apropiándose de manera individual y en equipo, por lo tanto, maestros especialistas, psicólogos, directivos, padres de familia, y comunidad escolar debe trabajar en unión y en relación por cumplir metas y resolver o minimizar necesidades que se presenten ya sea en situaciones o casos dentro de los tres contextos dando respuesta a la diversidad desde un marco inclusivo, en contrario a esto si no se llega a trabajar colaborativamente la organización se segmenta y no tiene coherencia y tampoco seguimiento para la construcción de saberes.

La técnica de evaluación que se aplicará es por medio de la observación y análisis de desempeño ya que por medio de estos se podrá obtener información acerca del aprendizaje, en este caso cada técnica elegida le corresponde un instrumento; la observación para la elaboración del diario de prácticas y el análisis de desempeño con la rúbrica, estos están adaptados a los indicadores que se requieren evaluar.

1.3.3 Cronograma

Se realizó una organización considerando las fechas y actividades para abordar con las maestras, este formato tiene diferentes elementos como; la persona responsable, tiempo, sesiones, título de cada ficha junto con sus objetivos, recursos y participantes, este formato es pensado y creado similar a una planeación curricular.

Tabla 1. Planeación del fichero para el Trabajo Colaborativo.

Fichero para el trabajo colaborativo		
Responsable: Daniela Michelle García Godínez	Tiempo: 06 -24 de marzo	Sesiones: 4 sesiones
Elementos: <ul style="list-style-type: none"> ● Cooperación ● Responsabilidad ● Comunicación ● Autoevaluación 		
Ficha 1 - Autoevaluación	Objetivo	Recursos
1. Se tomará un espacio libre para reflexionar acerca de la práctica 2. Se plantean distintas preguntas que autocuestionen el desempeño y permitan obtener conclusiones. <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Qué se necesita? 	Examinar el desempeño y la tarea que se realiza.	- Fichas organizativas - Carpeta de

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué ofrezco? • ¿Funciona lo que propongo? • ¿Qué más debo hacer? <p>3. Se escribirán las respuestas, se analizarán con el propósito de concluir para mejorar la práctica.</p>	<p>Participantes</p>	<p>evidencias</p> <p>- Carpeta digital en Drive</p>
<p>Ficha 2 - Comunicación</p>	<p>Objetivo</p>	
<p>1. Organizar una reunión de café con un ambiente ameno.</p> <p>2. Discutir las necesidades actividades y acciones para dar solución.</p> <p>3. Organizar un planning o cronograma funcional para establecer acuerdos de sesiones de trabajo.</p>	<p>Programar sesiones de trabajo donde se comuniquen las necesidades y acciones a realizar.</p> <p>Participantes</p>	
<p>Ficha 3 – Recolección</p>	<p>Objetivo</p>	
<p>1. Compartan una carpeta o formato accesible para todos los integrantes.</p> <p>2. Agreguen notas enriquezcan la práctica profesional, artículos de investigación, métodos, vídeos y cualquier información útil y confiable.</p> <p>3. Establezcan un periodo para revisar, leer, analizar y</p>	<p>Recolectar información y organizar aquella con mayor prioridad.</p> <p>Participantes</p>	

elección aquel material que mejore la práctica docente.		
Ficha 4 - Aplicación	Objetivo	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer que el profesional observará el desempeño del docente y viceversa. 2. Acordar que se tomarán notas significativas para catalogar el desarrollo de la clase o actividad con los alumnos. 3. Al final de la clase se entregarán las notas, se leerán y se llegarán a acuerdos. 	Valorar el trabajo con el objetivo de mejorar y enriquecer la práctica de manera continua.	
	Participantes	

Nota. Autoría propia.

Tabla 2. Tipo, técnica e instrumento de evaluación 1.

Evaluación – Formativa		
Técnica de evaluación	Instrumento	Aspectos por evaluar
Observación	- Diario de trabajo	
Análisis de desempeño	- Rúbrica	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza su práctica docente. - Cuestiona las prácticas pedagógicas que emplea. - Examina el desempeño de las tareas que realiza. - Evalúa su desempeño y el de sus compañeros.

		<ul style="list-style-type: none"> - Comparte las ideas, necesidades o problemáticas identificadas. - Identifica acciones que puede realizar para mejorar. - Se muestra disponible para trabajar. - Propone posibles soluciones o alternativas. - Elige información (metodologías, técnicas, artículos, etc.). - Expresa su sentir respecto al trabajo colaborativo. - Toma decisiones o acuerdos que favorecen el trabajo
--	--	---

Nota. Autoría propia.

Tabla 3. Rúbrica de evaluación para el trabajo colaborativo.

Rúbrica de evaluación				
Indicadores	Excelente	Satisfactorio	En proceso	Sugerencias u observaciones.
Analiza su práctica docente				
Cuestiona las prácticas pedagógicas que emplea				
Examina el desempeño de las tareas que realiza				
Evalúa su desempeño y el de sus compañeros				

Comparte las ideas, necesidades o problemáticas identificadas				
Identifica acciones que puede realizar para mejorar				
Se muestra disponible para trabajar				
Propone posibles soluciones o alternativas				
Elige información (metodologías, técnicas, artículos, etc.)				
Expresa su sentir respecto al trabajo colaborativo				
Toma decisiones o acuerdos que favorecen el trabajo				

Nota. Autoría propia.

**APARTADO DOS. DESARROLLO,
REFLEXIÓN Y EVALUACIÓN DE LA
PROPUESTA DE MEJORA.**

II. DESARROLLO, REFLEXIÓN Y EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEJORA.

2.1 Normalista - Docente en acción.

La docencia según Díaz Barriga e Inclán Espinosa (2001), definen un profesional que se encuentra al nivel de otros, es decir, que se trata de un trabajo con énfasis intelectual, con reglas claras de funcionamiento, donde existen mecanismos concretos de ingreso a la profesión y que cuenta con un cuerpo de conocimientos propio.

El docente es aquel que debe saber ser, saber y hacer, ser capaz de mirar su propia práctica y la de sus pares con la intención de mejorar y retroalimentar la misma. Es durante la formación docente que se introduce a desarrollar estas habilidades, que competen a un docente y se fortalecen durante la práctica.

Se entiende por formación docente; todo proceso, formal e informal, de preparación profesional para el ejercicio de la praxis pedagógica, esto repercute en una pertenencia con otros, desarrollarse en distintos contextos, es decir, el ser docente es un proceso dinámico y permanente y junto con la reflexión acerca de su quehacer logra aprender de la práctica que ejecuta.

Una normalista que en un escenario real es una docente en acción que es acompañada por los titulares poniendo en práctica sus habilidades, conocimientos, aptitudes y valores, y que frente a los alumnos y padres de familia es concebida como una maestra. En dicha práctica se han presentado dificultades que hoy en día se reconocen como áreas de oportunidad y a su vez en este proceso continuo de reflexión se sigue reforzando la formación docente.

2.1.1 Investigación docente.

La investigación permite el desarrollo de nuevos conocimientos, fortalece la reflexión, el cuestionamiento y despierta el interés de quién realiza esta tarea, se considera una actividad

técnica, no obstante, lo considero como un proceso de punto de encuentro con la información seleccionada y clasificada para examinar y cuestionar lo que se obtiene y cómo se vive.

Como lo plantean González, Serpa, Gutierrez y Pirela (2007). La reflexión en la acción es aquella que se realiza mientras se actúa, la reflexión sobre la acción es el análisis posterior a la acción e incluso la reflexión sobre la reflexión en la acción que somete a un cuestionamiento más profundo, la propia reflexión es el mejor instrumento para un aprendizaje significativo y para un genuino desarrollo profesional y para iniciar el camino hacia el cambio.

Las autoras citadas en el párrafo anterior especifican que es necesario que el docente tenga formación sobre los tipos de investigación, aunque el más ajustado a la realidad y proceso de aprendizaje en el aula y escuela es el de investigación acción, aunado a la reflexión sobre su práctica.

2.2 Interpretación y reflexión de resultados.

2.2.1 Un docente frente a la realidad (Descripción)

En la jornada de prácticas se suscitan distintos acontecimientos que impactan el trabajo en el salón de clases de segundo de secundaria en el Centro de Atención Múltiple No. 13 Cuautitlán Izcalli, en dicho grupo laboran dos maestras titulares y de ahora en adelante se ocupará el término Docente 1, Docente 2 y Docente en Formación.

El grupo de segundo de secundaria es amplio y diverso como se mencionó en el contexto áulico, las características y necesidades de los alumnos requieren un compromiso entre docentes para establecer acuerdos, planear, realizar los ajustes pertinentes, evaluar y demás procesos administrativos y didácticos que se requieran.

Le presenté a las maestras mi planeación y lo que conllevaba el ejercicio de implementar el fichero, también sobre el ejercicio de reflexión, pedí que me brindarían fechas para que tuviéramos el tiempo destinado y organizado. En ese momento ellas me dieron distintas fechas en las que habría suspensión de clases o los eventos que se celebran y

conmemoran en marzo, me di cuenta de que no consulte el Calendario Escolar¹⁰ correspondiente al ciclo escolar 2022 - 2023 y solo consulte el Calendario de Aprendizaje en el Servicio¹¹ que me brindaron en la ENEEEM, además de que mis maestras pidieron días económicos¹² o tenían situaciones personales que atender.

Un aspecto más a considerar es que yo pretendía realizar reuniones y no tome en cuenta que los horarios de las maestras y los míos no permiten tener espacios libres de trabajo en conjunto.

Tabla 4. Horarios laborales.

Docente	Entrada	Salida
Docente 1	8:00 am	12:30 pm
Docente 2	8:00 am	4:00 pm
Docente en Formación	8:00 am	1:00 pm

Nota. Autoría propia. En esta tabla se establecen los horarios de inicio y fin de la jornada laboral.

Posteriormente, en la primera sesión se destinaron unos minutos, mientras el grupo realizaba trabajo de mesa¹³, las maestras se mostraron con buena actitud y cooperativas con el trabajo, pero las condiciones no eran las pertinentes para una reunión ya que se veía interrumpida, debido a que algunos alumnos demandan la atención de las docentes y requieren un apoyo generalizado¹⁴, no podemos descuidarlos o brindarles una atención mínima, porque podría ser considerado como exclusión o que no se está cumpliendo con los derechos de la

¹⁰El calendario escolar tiene como objetivo establecer los días obligatorios de clase, así como dar a conocer a maestros, alumnos y padres de familia las fechas de inicio y fin de ciclo escolar, los períodos vacacionales y cuando ocurre la suspensión de clases por motivo de Consejos Técnicos Escolares, entre otros datos.

¹¹ Calendario de Aprendizaje en el Servicio. Es un calendario que se nos brinda al inicio del ciclo escolar de los semestres 7º y 8º donde se especifican actividades y lugares en las que debemos participar.

¹² El disfrute de días económicos para ocuparse de asuntos de carácter personal, así como estimular económicamente a aquéllos que no los utilizan, aportando mayor dedicación al trabajo, hasta por el término de días que establece el Convenio de Sueldo y Prestaciones del año correspondiente.

¹³ Trabajo de mesa. Los alumnos aterrizan los conocimientos en productos concretos y tangibles que se considera que reflejan los aprendizajes adquiridos.

¹⁴ Apoyos generalizados: son constantes y de alta intensidad. Se proporciona en distintos entornos y son para toda la vida.

Ley General en Educación como lo especifica el artículo 11. “El Estado, a través de la nueva escuela mexicana, buscará la equidad, la excelencia y la mejora continua en la educación, para lo cual colocará al centro de la acción pública el máximo logro de aprendizaje de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes.”

Mientras ejecutaba la primera sesión que marcaba el fichero comenzaba a tener ideas de cómo mejorar este trabajo porque no estaba atendiendo la problemática principal.

La primera sesión trataba de autoevaluarnos en nuestro desempeño, y retomando la idea de Freile (2003)

La evaluación es la que una persona realiza sobre sí misma o sobre un proceso y/o resultado personal, se utiliza este término para referirse a la autoevaluación del alumnado. Pero no debemos olvidar que el profesorado también puede y debe autoevaluarse.

Es un ejercicio de introspectiva que conlleva un proceso el cual requiere demostrar confianza, además implica demostrar los valores que se poseen como persona, en esta acción se pone en juego un análisis crítico en el cual asumimos un papel de evaluador con el objetivo de buscar la mejora de la práctica.

Las tres responderemos las preguntas desde nuestra perspectiva con base a nuestro desempeño y experiencia, posteriormente se compartirán las respuestas y existiría una retroalimentación entre nosotras. Entonces de manera individual hicimos esa reflexión y contestamos las siguientes preguntas; ¿Qué se necesita?, ¿Qué ofrezco?, ¿Funciona lo que propongo? y ¿Qué más debo hacer?

A pesar de que la dinámica no se estaba llevando como la imaginaba, las respuestas que obtuvimos fueron eficientes para detectar áreas de oportunidad sobre nuestra propia práctica y nos aportamos ideas de lo que observábamos sobre la práctica de nuestra colega, personalmente el final de la sesión me hizo sentirme satisfecha no solo por implementar el fichero, sino también porque el escuchar que se valora el trabajo entre compañeros es gratificante.

Posteriormente, en la segunda sesión se trata de la comunicación que se debe de llevar antes, durante y después de la práctica, cabe mencionar que el concepto comunicación se entiende cómo; el proceso fundamental sobre el cual los seres humanos logran comunicarse, entenderse y organizarse desarrollando actividades propias de la vida y otras de interés profesional. (Kinicki y Kreintner, 2006)

Durante esta segunda sesión se pretende realizar un Coffee Moment, con el objetivo de lograr un ambiente armónico. Sin embargo, no se logró en esta intervención se debía discutir las necesidades que se observaban, las actividades o acciones para dar una posible solución para posteriormente organizar un cronograma flexible para establecer acuerdos de sesiones de trabajo o reuniones internas entre las maestras.

Cuando estábamos trabajando las tres docentes comente con inseguridad que he observado que no nos comunicamos para atender las necesidades sino simplemente una hace lo que conociera pertinente, incluso se ha comentado como broma que nosotras “nos comunicamos sin palabras o solo con miradas”, en mi opinión no es malo, pero no está resultando efectivo porque al terminar no existe esta reflexión como equipo de trabajo que somos. Pudiera considerar que estamos accionando, pero en un proceso de “intento” entonces, me cuestiono ¿Qué debemos hacer como docentes para obtener un trabajo colaborativo con resultados efectivos?,

Y esta pregunta me remonta a una metáfora de la preparación que debe tener los actores antes de dar una función en una obra, no hay un guión o receta perfecta, pero hay una planeación y comunicación entre las personas se conocen las capacidades y áreas de oportunidades para trabajar y apoyarse entre compañeros, se establecen acuerdos de qué manera intervenir y de esta forma todos juegan un papel relevante en escena y en este caso en la clase.

La organización de un cronograma no se logró, en cambio, les sugerí a las maestras que usáramos el grupo de WhatsApp que cree y unos días después ese fue nuestro medio de comunicación más efectivo sobre todo para compartir avisos y evidencias referentes al grupo, situaciones administrativas o comunicados relevantes que necesitamos saber las tres docentes.

2.2.1.1 La comunicación asertiva.

Como mencioné anteriormente logré tener una comunicación con las docentes titulares, aunque esta se dio de manera gradual, lo ideal sería tener una comunicación asertiva entre docentes, siguiendo a Gómez, Angulo y Roa (2017) La comunicación asertiva “permite conocer e identificar las apreciaciones del individuo, los sentimientos, emociones que facultan para interpretar un proceso que favorece la espontaneidad y el desarrollo de la investigación en los seres humanos, exponiendo las divergencias del ser humano.”, en otras palabras la comunicación asertiva accesibiliza la relación efectiva del saber y sentir de los humanos.

En este sentido la comunicación que se espera tener sin importar el medio tendrá que ser abierta, directa, franca y adecuada dando paso a las relaciones profesionales efectivas diferenciándose de aquellos colegas que solo comparten nombramiento y espacio de trabajo.

Considerando a Bartlett (2000) ser asertivo se caracteriza por pedir lo que necesita, decir lo que le gusta o no, expresar, lo que siente cuando es necesario, quien tiene buenas relaciones consigo mismo y con los demás, se valoriza a sí mismo, valoriza a su prójimo y se siente valorizado.

Cabe mencionar que la comunicación no solo será efectiva porque el otro participante sepa escuchar, es fundamental que quien necesite comunicar sepa expresar necesidades e ideas que sean relevantes para comentar y poder obtener éxito en las organizaciones y fluidez en este proceso de entender y asimilar que somos humanos y cada uno posee conocimientos, habilidades y experiencias de trabajo entre pares y trabajo colaborativo.

2.2.2 Del análisis a la acción. (Explicación)

Hoy se habla, con insistencia, del profesor investigador. En mi opinión lo que hay de investigador en el profesor no es una cualidad o una forma de ser o de actuar que se agregue a la de enseñar. La indagación, la búsqueda, la investigación forman parte de la naturaleza de la práctica docente. Lo que se necesita es que el profesor, en

su formación permanente, se perciba y se asuma, por ser profesor, como investigador.

(Paulo Freire, 2004, p.14)

Por lo que se entiende que la investigación es inherente al profesor, aquel debe aprender a investigar con un sentido y de manera crítica dejar a un lado el poseer un conocimiento frío y mecánico establecer una dirección para responder el qué, cómo y para qué de lo que pretende conocer.

Todo el proceso pedagógico es un conjunto de habilidades sociales en donde la comunicación es inherente a todo grupo humano, que comparte la hipótesis de la construcción colectiva de los aprendizajes mediante el diálogo y se mantiene presente a través de los tiempos. (Enrique Pichón Riviere, 2003)

Por lo que se comprende que la comunicación resulta ser ese puente efectivo, y es la herramienta de mayor uso. Es el caso de las instituciones educativas que permite el intercambio de información, orientada a determinar la adecuación de los procesos educativos, como docentes es una tarea compleja el intercambio de la información si no se tiene disposición para hacerlo y es a partir de la interacción con otros actores escolares y agentes externos como; compañeros de la normal, colegas de otras instituciones, directores, supervisores, padres de familia, que se recaban experiencias enriquecedoras sobre el manejo de la comunicación.

El trabajo colaborativo busca tener más valor a las relaciones interpersonales que se dan, al considerar la socialización, así como aprender los elementos y valores para beneficiar a los alumnos, esto quiere decir, que el resultado de cada trabajo colaborativo entre docentes traerá beneficio mutuo, tanto para ellos como para los alumnos y si este no se llevará a cabo funcionaria e impactaría de manera negativa.

Como docentes una vez que perteneces a la SEP te rigen una gran cantidad y variabilidad de documentos para establecer desde normas a cumplir, documentos que describen cuál es el deber y quehacer del docente frente a grupo como lo es la línea técnica donde dispone de actitudes profesionales para un trabajo colaborativo haciendo énfasis en la

importancia del manejo de la actitud profesional y está debe de estar considerada dentro de un trabajo colaborativo.

- **Estilo de comunicación:** Estas actitudes se transmiten a través del lenguaje corporal y verbal y comunican disponibilidad de escucha, capacidad de conexión y de estar abierto a la situación que plantea el otro, capacidad de plantear e interpretar los sentimientos de los demás. También nos referimos a la formulación de demandas en el interés por conocer la visión de los otros sobre una situación, de plantear los problemas cuando existen, de capacidad de dialogar (hablar y escuchar) y de tomar en consideración las opiniones de los demás.

- **Estilo de relación:** Son actitudes que permiten establecer relaciones constructivas y crear una relación satisfactoria entre los que integran una situación de interacción. Así, la flexibilidad, la generosidad, la capacidad de adaptación son características de las personas que tienen actitudes necesarias para mantener una relación colaborativa. Se trata de personas que saben esperar, que no pretenden cambios inmediatos y que saben colocarse en el lugar de otros y junto a otros. La capacidad de reconocer y controlar los propios sentimientos y emociones en la relación profesional dibujan el estilo de relación.

- **Estilo de trabajo:** Se trata de tener capacidad de autoevaluación, de trabajar en equipo y flexibilidad. Asimismo, se trata de personas que tienen interés por aprender y capacidad de probar cosas nuevas, además son personas que cumplen los acuerdos, que utilizan y respetan los circuitos marcados para el trabajo dentro de los centros o instituciones. En el trabajo son personas que muestran calma y autocontrol delante de las situaciones con las que se encuentran. Interés

por enfrentarse a situaciones nuevas, personas que son capaces de afrontar la incertidumbre que provoca el trabajar en situaciones complejas y para las cuales no tenemos soluciones preestablecidas. También son personas capaces de adaptarse a situaciones nuevas, que pueden superar las dificultades y frustraciones y no hacen planteamientos rígidos, sino flexibles.

- Confianza en la capacidad de los demás: No se puede trabajar solo en determinadas situaciones. Es necesario ser consciente de las limitaciones de la propia disciplina, reconocer que otras perspectivas pueden aportar planteamientos útiles para resolver situaciones inéditas hasta el momento. Se trata de una actitud que favorecerá la colaboración. (Brudy, 2005 y Leal 2005)

Aquel docente que no desarrolle los estilos y la confianza en la capacidad de los demás será un maestro con práctica cerrada y poco efectiva, con dificultad de dialogar y compartir sus conocimientos, de proponer soluciones y crear relaciones constructivas que permitan aprender de los demás. También el mismo documento plantea que las formas de trabajo básico son: el trabajo colaborativo, la observación y el aprendizaje entre pares, por ello, cada actitud complementa a otra ya que implica la valoración del conocimiento generado en la práctica docente que se lleva de manera cotidiana porque es experiencial y única considerando que es personal, a su vez se interrelaciona con que cada profesional intercambiará, comunicará y analizará los conocimientos de sus colegas fortaleciendo el punto de la interacción y una vez analizado podrá aplicarse en acción durante la práctica pedagógica.

2.2.2.1 Docente con práctica cerrada.

Para iniciar se debe mencionar que para Paulo Freire (1997) expresa que,

Una práctica educativa se conforma por cuatro elementos: sujetos, el que aprende enseñando y el que enseña aprendiendo (educador y educando); objetos, conocimiento que se intenciona, se enseña (aprehende y aprende); objetivos, metas,

sueños y deseos del educador que orientan la práctica educativa (directividad de la educación); y métodos, procesos, técnicas, materiales didácticos y estrategias coherentes con los objetivos planteados y que ayudan a lograrlos.

Entendemos que estos aspectos conforman la práctica educativa del docente, podemos decir que se puede desarrollar de manera individual como hasta este punto se ha llevado, sin embargo lo que propone el trabajo colaborativo es enriquecer de manera colegiada lo que ya se tiene, para construir nuevos conocimientos y beneficiar la práctica, pero cuando esta no se lleva de esa manera en un sentido figurado automáticamente se cierra el docente junto con sus conocimiento y esto puede llegar a hacer que el docente no desarrolle los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que en la actualidad se demandan en la educación.

2.2.3 El deber hacer. (Confrontación)

De acuerdo con Giroux (1997), afirma que “Los profesores son concebidos como intelectuales transformativos que combinan la reflexión y la práctica académica con el fin de educar a los estudiantes para que sean ciudadanos reflexivos y activos” (p. 60).

Cuando se habla de un docente ante los alumnos, padres de familia, la SEP, el Magisterio y/o Instituciones u Organizaciones y la misma sociedad recae el peso de responsabilidad ya que se espera que adquiera el saber que implica su quehacer y más, si bien la experiencia docente que me han compartido las y los maestros con los que he convivido han comentado acerca de la gran responsabilidad que se les asigna, esto más allá de lo que se pueda definir en unos cuantos párrafos.

Cabe recalcar que desde la práctica y la experiencia que obtengo del contexto donde me desenvuelvo propongo la siguiente idea; que existan dos docentes en el aula y estén juntos no quiere decir que permee un trabajo colaborativo.

La SEP propone en la Nueva Escuela Mexicana¹⁵ (NEM¹⁶) la labor docente del día a día se fundamenta en los siguientes principios orientadores:

- El derecho de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes a la educación significa que son sujetos activos en el desarrollo de sus potencialidades.
- El interés, la actividad, la detección de necesidades y las potencialidades de las y los estudiantes, así como los desafíos de su contexto y de la humanidad en su conjunto, son ejes reguladores de la actividad en el salón de clase.
- Niñas, niños, adolescentes y jóvenes son considerados en igualdad de capacidades y disposiciones para aprender, con especial atención a aquellos que provienen de contextos en situación de vulnerabilidad.
- Atención a la diversidad cultural, lingüística, de género, de aprendizaje, de grupos sociales.
- Promoción del trabajo colaborativo a partir de la participación de las y los estudiantes en las actividades que fomenten la cultura física, el apoyo emocional, el desarrollo intelectual, y una cultura de paz, aspectos propios del ser humano.
- Organización y uso de información, estrategias, recursos, materiales para enriquecer las actividades escolares y promover diversas experiencias de aprendizaje.
- Coherencia entre los valores y las propuestas, los objetivos y las estrategias, el discurso y la práctica, el contenido y la forma en que se ejerce la función docente y directiva.

¹⁵ La Secretaría de Educación Pública desarrolla esta Nueva Escuela Mexicana (NEM) en un Plan de 23 años que da base sustantiva para reforzar la educación en todos los grupos de edad para los que la educación es obligatoria.

¹⁶ De ahora en adelante se utilizará NEM para hacer referencia a la Nueva Escuela Mexicana.

- Vinculación con la comunidad inmediata para enriquecer la labor de la escuela, los procesos formativos, y revitalizar el lazo social. (SEP, 2019, p. 18)

La didáctica, la experiencia, las habilidades y conocimientos son fundamentales para que el docente pueda dar respuesta a dichos principios que se establecen y dar respuesta a las NEE y BAP.

2.2.4 Reconstruyendo la labor docente. (Reconstrucción)

Se entiende que no hay un único concepto con verdad absoluta para definir la tarea docente, sin embargo, dicha función lo sustenta una gran misión y visión para la construcción de aprendizajes y esta se construye desde el saber pedagógico y práctico.

El establecer el diálogo con las maestras del grupo va más allá de lo que se debería hacer y nos debemos de centrar en lo que se hace en la realidad de lo que se vive el día a día dentro y fuera del aula, que cada agente escolar influye desde la propuesta metodológica y solución de problemas.

Si bien se reconoce que no existe tiempo suficiente para compartir de manera efectiva toda la información, los docentes ponen en práctica el escuchar y entender la información que entre colegas se comparte y para llegar a ese intercambio previamente se requiere de una relación funcional entre ellos mismos.

Por consiguiente, la NEM propone en sus documentos el trabajo entre pares que resulta ser un acierto en la práctica que se pretende desarrollar y siguiendo a López Lillo y Cerda Taverne (2016); implica la valoración del conocimiento generado en la práctica cotidiana, que es experiencial y personificado y que tiene sentido para quienes lo han producido y utilizado.

Esta misma se desarrolla cuando cada docente intercambia, comunica y analiza con otros sus conocimientos, pone en juego sus habilidades y competencias, producto de la interacción. En la interacción todos los docentes se encuentran en un proceso de co-aprendizaje, potenciando sus aprendizajes.

Es probable que se requiere replantear la idea, sin desechar lo obtenido sino complementar para enfatizar en lo que se debe de realizar. Ello es posible porque entre los

docentes que conforman un grupo de aprendizaje se incrementan los niveles de empatía y confianza mutua, lo que los lleva a percibir los objetivos comunes de manera más explícita.

En muchos casos, es necesario un replanteamiento personal con la profesión y no con la finalidad de minimizar nuestra labor sino para aprovechar las habilidades, conocimientos y experiencias que adquirimos a lo largo de nuestra preparación.

La NEM describe que la práctica docente trata de construir información que permita fortalecer y dar nuevos sentidos a la labor profesional del maestro, desde la retroalimentación de la planeación y la vivencia cotidiana, a través de la reflexión posibilitando la organización de los planes de formación continua.

El aprendizaje entre pares ha estado presente en diversos programas de formación continua a lo largo de los cambios en la educación y actualmente se retoma el aprendizaje entre pares como estrategia viable en el proceso de enseñanza ya que requiere una visión cooperativa y de corresponsabilidad para mejorar y fortalecer sus competencias pedagógicas ya que esta da paso a que los docentes sean capaces de imaginar, proponer, idear, participar, diseñar y realizar cambios significativos.

2.2.4.1 Un análisis continuo.

Los docentes tendemos a mirar nuestra práctica y cuestionarnos acerca de las acciones que realizamos y los resultados que obtenemos para reconstruirnos de la experiencia que adquirimos.

El ciclo reflexivo parte de una descripción e información de la práctica docente a nivel del aula/departamento, y una vez confrontada con la de los docentes como medio para detectar y clarificar los patrones cotidianos de la acción docente, el proceso culmina en una fase de articulación y reconstrucción de nuevos y más adecuados modelos de ver y hacer. (Smyth, 1991)

Parafraseando los ciclos reflexivos que nos presenta Smyth en 1991, se describen de la siguiente manera:

- Descripción: Es descrito por textos narrativos, se establecen acontecimientos e incidentes que se ven reflejados en los diarios, lo que ocurre como las observaciones, sentimientos, reflexiones, frustraciones, preocupaciones, interpretaciones, toma de posición, hipótesis y comentarios.

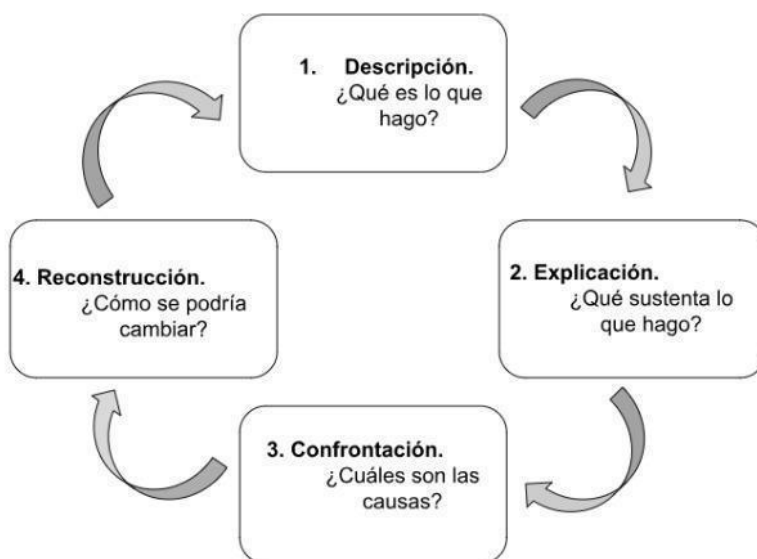
- Explicación: Trata de sustentar la práctica desde la perspectiva teórica, el actuar docente obedece un fundamento teórico para un cambio de metodología deben centrarse en teoría que expliquen congruentemente y justifiquen los cambios.

- Confrontación: Motiva a cuestionar lo que se hace, situándose en un contexto biográfico cultural, social o político, se convierte en una expresión histórica de valores contruidos sobre lo que se considera importante.

- Reconstrucción: Es reestructura su visión de la situación, procura ir orientando y mejorando su propia enseñanza y el aprendizaje. Una vez analizada la práctica e identificado los factores negativos dentro de ella se debe hacer una reconfiguración para lograr la mejora continua. Adaptar lo que se sabe (metodología) arroja nuevos conocimientos (nuevas metodologías) que tienen como base. Se culmina el proceso de análisis, que tiene por objetivo elevar la calidad y originar nuevas prácticas.

Por lo que describe cada ciclo Smyth propone preguntas guías para llevar a cabo este ciclo reflexivo, dichas preguntas están organizadas en un esquema de la siguiente manera con la finalidad de que el profesional que desea utilizarlas pueda guiarse de ellas.

Imagen 2. Esquema Ciclos Reflexivos según Smyth (1991).



Nota. Autoría propia de diseño gráfico de imagen de preguntas.

2.2.5 Nueva propuesta de trabajo.

El concepto “desarrollo” tiene una connotación de evolución y continuidad que supera la tradicional yuxtaposición entre formación inicial y perfeccionamiento de los docentes (Vaillant y Marcelo, 2015).

El desarrollo profesional reconoce la formación, experiencia y conocimientos de los docentes dicho desarrollo emerge de un proceso formativo que se da continuamente y en todo momento, desde que uno decide adentrarse a este ámbito adquiere un valor de profesional que buscará resultados eficientes de esta manera implica la interacción y el trabajo colaborativo entre pares.

Al abordar el trabajo colaborativo me di cuenta de que independientemente de los conocimientos teóricos y la experiencia que debe tener aquel docente que compartirá información con sus pares, deben existir y prevalecer actitudes que como ser humano nos permiten relacionarnos con otras personas, de esta manera la modalidad de trabajo colaborativo entre pares te orienta a crear oportunidades para aprender a pensar y actuar en relación de la enseñanza y se construye en contextos espaciales y temporales.

En primer lugar “El contexto espacial refiere al ambiente social, organizativo y cultural en el que el trabajo de los maestros y profesores se lleva a cabo.” (Vaillant y Marcelo, 2015). En este contexto se producen interacciones con actores escolares como colegas, padres de familia, directores y personal administrativo, y tendrán una gran relevancia ya que influyen en el desarrollo promoviendo o limitando su desempeño. En segundo lugar “El contexto espacial en el que se desarrolla la actividad del docente influye, pero hay una dimensión temporal o biográfica que también ejerce su influencia en la actitud que se adopta ante el desarrollo profesional” (Vaillant y Marcelo, 2015)

Por lo que estos contextos resultan fundamentales para considerar llevar a cabo un trabajo colaborativo, será la organización que se establezca que permitirá desarrollar, ejecutar y realizar ajustes, es una estrategia conlleva que los docentes estudien, compartan experiencias y analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas en un contexto institucional.

2.2.5.1 Plan de acción: Fichero para el trabajo colaborativo entre docentes.

El aprendizaje colaborativo afirma Calvo (2013) “Es la estrategia fundamental de los enfoques actuales de desarrollo profesional docente y su esencia es que los docentes estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas en un contexto institucional y social determinado.”

Aunque el trabajo colaborativo menciona lo que se debe hacer es importante que se establezcan estos espacios temporales porque no solo se requiere de tener iniciativa, se trata de buscar resultados.

Para desarrollar este fichero que está dirigido a docentes, equipo interdisciplinario y padres de familia y demás agentes/ profesionales que se involucren en el aprendizaje de los alumnos y alumnas, se requiere de abordarlo con libertad de adaptar o ajustar según sea lo necesario desde un enfoque inclusivo, trabajando colaborativamente y sobre todo comunicándose entre sí, para ello es necesario mostrar toda la disposición y apertura a externar ideas, recibir comentarios y compartir posturas.

De acuerdo con Bandeira (2009) cotidianamente los seres humanos establecen relaciones, donde les corresponde afrontar diferencias de enfoques, de ideologías, de intereses y métodos, en este fichero se pretende establecer de manera formal y permanente este tipo de relaciones.

Finalidad: Fortalecer el desarrollo docente y la práctica pedagógica a través del trabajo colaborativo entre pares.

La organización: El orden de aplicación y función de las fichas es libre y flexible ya que se pretende que cada ficha se adapte a la necesidad o problemática correspondiente.

- Autoevaluación
- Comunicación
- Recolección
- Aplicación

Ficha 1 - Autoevaluación

En esta ficha se implementan preguntas que permitan al docente reflexionar sobre su propia práctica, hacer un autoanálisis de su desempeño de manera crítica. El realizar este ejercicio requiere un nivel de conciencia y compromiso para que a partir de estos se pueda construir una evaluación sin prejuicios o condiciones que afecten la realidad del docente.

Momento 1. Se tomará un espacio libre para abordar la ficha uno “Autoevaluación”

Momento 2. Se plantean distintas preguntas que autocuestionen el desempeño y permitan obtener conclusiones, se contestarán de manera individual para lograr una reflexión única.

- ¿Cuáles son mis fortalezas como docente?
- ¿Cuáles son mis áreas de oportunidad como docente?
- ¿De qué manera utilizo mis saberes en el aula?

- ¿Funciona lo que propongo?
- ¿Qué más debo hacer?

Momento 3. Se registran las respuestas que se obtuvieron del trabajo individual, se escriben en una hoja, es recomendable tener evidencia tangible para poder dar seguimiento y obtener resultados más efectivos.

Momento 4. A modo de plenaria se comparten las respuestas de cada pregunta, en seguida se analizarán en conjunto con el propósito de realizar conclusiones de manera colectiva.

Momento 5. Los docentes realizan comentarios retroalimentando lo que cada uno observa sobre su propia práctica.

3.7.3 Ficha 2 - Comunicación

Al respecto Martínez (2007) plantea:

Los roles del docente son poseer una vocación comunicativa e interactiva; invitar a la interacción por su discurso claro y conciso; ser facilitador; crear situaciones pedagógicas que simulen la vida real, de manera que fomenten la cooperación y la interacción; informar a los estudiantes sobre sus roles como profesor para que los estudiantes comprendan su propio papel y asuman la responsabilidad del mismo. (p. 31)

La comunicación es un proceso complejo que lleva su discurso direccionado el cual posee objetivos, no es mero discurso vacío y sin sentido. Funge como base para la construcción de los nuevos conocimientos y la transformación de lo que ya se poseían, así mismo, la comunicación implica el intercambio de información entre pares con dos características fundamentales; saber expresar y escuchar

Momento 1. Se organiza un Coffee Moment con un clima ameno, creando un espacio seguro y confiable para expresar, escuchar y comentar las inquietudes acerca de las necesidades y problemáticas que se observan.

Momento 2. Se proponen posibles soluciones de manera colectiva, todos los participantes opinan la viabilidad para dar respuesta o minimizar estas situaciones.

Momento 3. Se realiza un cronograma de actividades, fechas importantes, momentos relevantes, y todas las actividades que se pretenden realizar como también las suspensiones y las situaciones que vayan surgiendo a lo largo de las fechas, se recomienda colocar dicho cronograma en un espacio visible del aula.

Ficha 3 - Recolección

La recolección de información permite a los docentes tener una formación continua de actualización e investigación para fortalecer sus competencias profesionales de manera constante, haciendo un ejercicio de investigación y reflexión. Con esta ficha se pretende que los docentes compartan materiales, documentos, artículos, estrategias, métodos, vídeos, páginas educativas y todos los recursos que sean pertinentes, seguros y eficaces con el propósito de aportar conocimientos a la práctica profesional.

Momento 1. Los docentes compartirán información y recursos que consideren pertinentes y eficaces para retroalimentar el desarrollo docente.

Momento 2. Prioriza los temas de interés para tener un mayor enfoque en esos temas que demandan un mayor desconocimiento.

Momento 3. De manera colaborativa sugieran y establezcan un periodo temporal que esté reflejado en el cronograma para revisar, leer, analizar los recursos que seleccionaron para mejorar la práctica docente.

Ficha 4 - Aplicación

El trabajo entre pares sobrepasa la característica de dos docentes compartiendo un espacio, la prioridad de esta ficha es atender las necesidades y problemáticas que enfrenta el

docente, se trata de colocar al docente en el centro para observar su desempeño e identificar los momentos relevantes que impactarán en el desarrollo profesional.

Momento 1. Un docente tomará el papel de observador durante la clase o en el espacio que se determine mientras el otro continúa como regularmente actuaría.

Momento 2. El docente observador llevará un registro donde escriba notas significativas que hagan hincapié en las situaciones que previamente se habían comentado, se trata de que en este momento se les dará seguimiento a las fichas anteriores.

Momento 3. Al final de la observación se entregarán las notas, se revisarán en conjunto, y se compartirán ideas o comentarios para retroalimentar la práctica del docente.

Nota. Esta última ficha se realiza sin prejuicios o con algún carácter negativo, toda acción que se realice debe hacerse de manera crítica, consciente, honesta y responsable debido a que es el momento cúlmine de la aplicación del fichero, por ende, se pone en juego todo lo abordado anteriormente, dichos conocimientos teóricos, competencias, habilidades, desarrollo profesional e identidad docente se aplica en esta última ficha.

Tabla 5. Forma de evaluación

Evaluación – Formativa	
Técnica de evaluación	Instrumento
Observación	- Diario de trabajo ¹⁷
Análisis de desempeño	- Rúbrica ¹⁸

Nota. Autoría propia

¹⁷ Se trata de registrar aquellos datos que permitan reconstruir mentalmente la práctica y reflexionar sobre ella en torno a aspectos como: a) la actividad planteada, su organización y desarrollo; b) sucesos sorprendentes o preocupantes; c) reacciones y opiniones de los niños respecto a las actividades realizadas y de su propio aprendizaje. (SEP, 2013, p. 34)

¹⁸ La rúbrica es un instrumento de evaluación con base en una serie de indicadores que permiten ubicar el grado de desarrollo de los conocimientos, las habilidades y actitudes o los valores, en una escala determinada (SEP, 2013, p. 51).

Tabla 6. Rúbrica de evaluación ficha 1

Rúbrica de evaluación				
Ficha 1 - Autoevaluación				
Indicadores	Excelente	Satisfactorio	En proceso	Sugerencias u observaciones.
Cuestiona su práctica docente.				
Argumenta sus respuestas de las preguntas.				
Distingue sus áreas de oportunidad.				
Detecta sus habilidades docentes.				
Comparte las ideas, necesidades o problemáticas identificadas.				
Identifica acciones que puede realizar para mejorar.				
Propone posibles soluciones o alternativas.				
Construye conclusiones y nuevas ideas.				

Nota. Autoría propia

Tabla 7. Rúbrica de evaluación ficha 2

Rúbrica de evaluación				
Ficha 2 – Comunicación				
Indicadores	Excelente	Satisfactorio	En proceso	Sugerencias u observaciones.
Interactúa con sus colegas de manera satisfactoria.				
Coopera con disposición con sus colegas.				
Comparte experiencias de aprendizaje.				
Ordena ideas para compartir.				
Discute la información que escucha.				
Argumenta sus participaciones.				
Selecciona				

propuestas eficientes para la mejora de la práctica.				
Relaciona las fechas relevantes en el cronograma áulico.				

Nota. Autoría propia

Tabla 8. Rúbrica de evaluación ficha 3

Rúbrica de evaluación				
Ficha 3 - Recolección				
Indicadores	Excelente	Satisfactorio	En proceso	Sugerencias u observaciones.
Prioriza necesidades o problemáticas.				
Argumenta la relevancia de las situaciones que detectó.				
Selecciona información de manera autónoma.				
Nombra recursos que sean útiles para conformar la carpeta.				

Propone horarios y fechas para revisar los recursos.				
Analiza los recursos sugeridos.				
Válida si son útiles para dar respuesta a las necesidades.				

Nota. Autoría propia

Tabla 9. Rúbrica de evaluación ficha 4

Rúbrica de evaluación				
Ficha 4 – Aplicación				
Indicadores	Excelente	Satisfactorio	En proceso	Sugerencias u observaciones.
Cataloga las acciones que observa.				
Registra los momentos de impacto.				
Comparten ideas o comentarios entre pares.				
Expresa comentarios que retroalimentan la práctica de su par.				

Asume con responsabilidad la tarea de observador crítico.				
Examina la práctica observada con alguna teoría.				

Nota. Autoría propia

2.3 Camino a la colaboración. (Descripción)

En esta nueva y última jornada de prácticas profesionales que realice del 06 al 26 de mayo, logré implementar el fichero para el trabajo colaborativo completo, en comparación de la jornada anterior que fue la primera aplicación y al no consultar las fechas del calendario escolar y del calendario de aprendizaje en el servicio no considere las suspensiones, ahora bien, esta vez desde el primer día les presenté a las maestras mi planeación de intervención con los alumnos desde el ámbito curricular y también el fichero para el trabajo colaborativo.

En este último, fue necesario que les compartiera a mis maestras el fichero en físico ya que la Docente 2 me comentó que la información le es más digerible con material visual y en la primer aplicación del fichero no lo comentó porque consideraba que podría entender la información, sin embargo, no fue así y esta vez quería comprender de lo que se trataba completamente, en este momento percibí un verdadero compromiso por parte de las docentes, interés en mi trabajo para tener resultados efectivos y corresponsabilidad asumiendo el compromiso del trabajo colaborativo.

Al observar la disponibilidad de las maestras me di cuenta de que han empatizado conmigo, Capena (2016) explica que, “La empatía es una capacidad natural que se desarrolla en interrelación con los demás y en el seno de una cultura que define el tipo de humano que se espera que seamos, cómo debe ser la participación” (p. 23). En otras palabras, las docentes comprendieron mis necesidades y mi sentir, creamos una conexión con el otro obteniendo una actitud positiva y activa, percibí una capacidad que anteriormente no estaba reflejada las docentes captaron mi idea como si fuera de ellas sintiendo el deseo de ayudar, impulsado por la relación profesional y personal que creamos.

Estuve compartiendo tiempo y espacio durante un ciclo escolar con las maestras titulares conocí el estilo de trabajo, organización, conocimientos, habilidades, destrezas y áreas de oportunidad, además me parece sumamente relevante mencionar que conocí el sentido humano y la vida personal de cada una hasta donde me lo permitieron, con lo cual yo podía descartar algunas situaciones, comentarios, sugerencias, etc., que no fueran pertinentes, soy consciente que no se trata de romantizar el trabajo colaborativo o idealizar una idea.

La interacción que surge en la aplicación del trabajo colaborativo da pie a apropiarse de los componentes y elementos de este, se desarrollan diversas capacidades se suman cualidades y esto es causa del proceso que continuamente se llevó a cabo en los diferentes momentos de interacción.

A diferencia de la primera aplicación, considere la información de la tabla 4. Horarios laborales, para encontrar los tiempos específicos de intervención y trabajar colaborativamente, el momento oportuno se establece dialogando y acordando que sería durante receso, debido a que algunos alumnos requieren apoyo generalizado para consumir sus alimentos, posteriormente podríamos adentrarnos a trabajar con lo establecido, como lo muestra la siguiente tabla.

Tabla 10. Organización del tiempo destinado al fichero.

RECESO	
10:00 AM - 10:30 AM	Apoyo para los alumnos.
10:30 AM - 11:00 AM	Aplicación de fichero.

Nota. Autoría propia.

En el transcurso de la sesión 1 se aplicó la primera ficha dirigida a la “Autoevaluación”, en ella se menciona la importancia de reflexionar acerca de la propia práctica, llegar a un punto de conciencia y compromiso evaluando el desempeño de cada docente, la sesión inició puntual, la mayoría de los alumnos salieron al patio para disfrutar de su receso y los alumnos que requieren cambio de pañal se quedaron dentro del salón con la persona de apoyo en esos casos, también las tres nos quedamos dentro del salón, pero no podíamos dejar al descuido a los alumnos por lo que optamos que la reunión sería en la entrada del salón ya que da directamente al patio donde jugaban los alumnos, juntas sacamos

una mesa y tres sillas, no sentamos y les explique de lo que trata el fichero, la razón por la cual lo cree y las observaciones que hice a lo largo de mi estadía en el CAM.

Posteriormente, compartí el material, en conjunto lo revisamos y observamos la organización y en ese momento correspondía la ficha 1 entonces no fue necesario que yo iniciara porque la Docente 2 comenzó a compartir desde su experiencia la relevancia que para ella tiene la continua formación, y la autoevaluación ya que esta permite tener una mirada certera de lo que se realiza y lo que en ocasiones omitimos, de la misma manera la Docente 1 retroalimentó aterrizando nuestra práctica dentro del grupo comentando qué nos hace falta reforzar algunos aspectos ya que a causa de la carga administrativa y situaciones personales no se logró establecer objetivos claros de acuerdo con las necesidades de los alumnos.

Llegó un momento en el que nos extendimos en la reflexión y discusión de la importancia de autoevaluarnos para ser honestos con nosotros mismos, es como tenemos una voz interior que nos hace cuestionarnos, nos lleva a darnos cuenta de que tenemos que mejorar y también reconocer nuestros aciertos que se quedan registrados y almacenados para poder compartirlos en algún momento o volver a aplicar esas estrategias.

Durante el trabajo que estábamos realizando, el tiempo se terminó y las preguntas ya no fueron respondidas como tal por lo que se acordó que las docentes se las llevarían y en un momento de reflexión con nosotras mismas se contestarán y al siguiente día las compartimos.

Posteriormente en la segunda sesión se aplicó la ficha 2 correspondiente a la comunicación aplicando una actividad de Coffee Moment donde se buscaba que las docentes se expresarán y se escucharán, construyendo nueva información y tomando acuerdos para el trabajo, citado en la Revista Internacional de Investigación y Formación Educativa en 2017, Bandeira (2009), afirma que “Cotidianamente los seres humanos establecen relaciones, donde les corresponde afrontar diferencias de enfoques, de ideologías, de intereses, de métodos” (p. 10). De este modo la comunicación es una dinámica de cambio que dirige al crecimiento personal, conduce a la revalorización con el propósito de crear una organización.

En contraste al día anterior, es decir a la primera sesión abarcamos más tiempo y más temas de interés profesional, iniciamos 10:30 am en el patio y concluimos a las 12:30 pm,

leímos las preguntas del fichero, cada una compartía sus respuestas en orden obteniendo los siguientes resultados.

Pregunta 1. ¿Cuáles son mis fortalezas?

La Docente 1 se centró en las habilidades que como humano posee, por ejemplo, mencionó valores como empatía, cooperatividad, responsabilidad y la paciencia. También de sus habilidades digitales, capacidades de adaptación, creatividad, practicidad y trabajo en equipo. Mientras que la Docente 2 habló de su conocimiento teórico, la experiencia en el trabajo con alumnos de educación especial y los ajustes que ha realizado en su práctica.

Pregunta 2. ¿Cuáles son mis áreas de oportunidad?

La Docente 1 considera que sus clases deben ser innovadoras en el sentido didáctico y en el material que utiliza, en el modo de organización, metodología y estructura de clase, en este punto concordó con la Docente 2, ya que ella hizo hincapié en que debe de mejorar su organización, por otra parte, coloco que debe profundizar en la NEM.

Pregunta 3. ¿De qué manera utilizo mis saberes en el aula?

La Docente 1 considera que crea clases donde los alumnos se integran con facilidad y de interés para los alumnos consiguiendo que el alumno desarrolle su pensamiento crítico utilizándolo en la vida diaria y la Docente 2 externa que pueden realizar los anclajes necesarios para acceder a los niveles próximos de aprendizaje de los alumnos.

Pregunta 4. ¿Funciona lo que propongo?

La Docente 1 respondió que en ocasiones sí, todo depende de cómo se presente el grupo ya que hay ocasiones donde hay que darle prioridad y debemos modificar el objetivo de la clase, nuevamente coincidiendo con la Docente 2 ya que ella considera que se notan avances tomando en referencia el aprendizaje del alumno, sin embargo, el avance es lento al reducirse actividades favorables del currículo por acciones de habilidades prácticas para la vida en la mayoría de los alumnos.

En este punto se reflexiona acerca de las amenazas externas que causan un desequilibrio en la organización establecida, son comprendidas como un riesgo para lo que se

planea, pero analizando nuestra práctica nos dimos cuenta de que nuestra práctica es vulnerable a diversas amenazas es por ello por lo que desarrollamos flexibilidad.

Pregunta 5. ¿Qué más debo hacer?

En este punto la docente 1 detectó que debe poner más atención, ser más observadora en las necesidades y emociones de cada alumno para conocerlos mejor y así lograr una clase activa y creativa además de organizar al grupo de acuerdo con sus habilidades, mientras que la Docente 2 considera que debe generar actividades extras y reunir materiales tecnológicos para que los alumnos logren generar una realización propia y autoaprendizaje en algunos alumnos.

El Coffee Moment fue un momento oportuno donde nos adentramos a los temas de interés, dimos seguimiento a las respuestas de las preguntas y así fue como se dio una comunicación asertiva y efectiva entre las docentes, para este punto del fichero se tenía la intención de realizar un cronograma para establecer fechas o momentos relevantes que necesitarán conocer las docentes, sin embargo, las docentes comentaron que les interesaría que realizará una carpeta con información y materiales que he utilizado a lo largo del ciclo escolar en específico los materiales de evaluación inicial que aplique al comienzo del ciclo y se acordó que en la próxima sesión se establecerán los puntos para la carpeta.

En la sesión 3 correspondiente a la tercera ficha se tiene la temática de recolección de información con el objetivo de fomentar una formación continua y actualización profesional, se retomó el acuerdo de la sesión anterior para fijar la elaboración de una carpeta compartida con materiales determinados y así poder aumentar los conocimientos.

Les expliqué a las docentes que la carpeta la podría elaborar en google drive para que se quede almacenada en la nube y en cualquier momento ellas pudieran tener acceso, consultar y descargar el material que les funcione. Por otra parte, se acerca el final del ciclo escolar por lo que las maestras les corresponden realizar las evaluaciones finales y deben registrarlo y a su vez evidenciarlo a causa de ello indicaron los siguientes puntos para integrar en la carpeta:

- Prueba de estilos de aprendizaje.
- Prueba de estilos de enseñanza.

- Propuesta para el aprendizaje de la lengua escrita. SEP
- Guía de evaluación de la propuesta para el aprendizaje de la lengua escrita.
- Prueba de evaluación de la lengua escrita.
- Manual de procedimientos para el fomento y la valoración de la competencia lectora en el aula.
- Niveles de logro para la velocidad y fluidez lectora.
- Prueba Monterrey.
- Formato de planeación.

Además de incorporar el análisis de los resultados que obtuve cuando apliqué las pruebas con los alumnos.

Finalmente, en la sesión 4 y aplicación de la última ficha nos reunimos las docentes y yo para cerrar el trabajo que realicé durante todo el ciclo escolar y compartir ideas, sugerencias u observaciones que retroalimentaran nuestra práctica de manera global tomando en cuenta el desempeño de cada una; inicié expresando lo agradecida que estaba con ellas por haberme permitido participar activamente y de manera constante durante cada día de mi estadía con el grupo, por el siempre tener apertura a escuchar mis ideas y lo que observaba en cada contexto; áulico, escolar y familiar aceptando mis ideas y corrigiendo las que no planteé correctamente.

Reconocí que al inicio nuestra comunicación se notaba limitada así que eventualmente la fortalecimos, reflexionando, me di cuenta de que es parte de un proceso que con momentos claves como la interacción se logra, a pesar de lo que se suscitó no fue un factor que afectará al contrario hoy en día asimilo que mejoró mi autonomía e iniciativa.

En la etapa de cierre de ciclo para mí como Docente en Formación, logré comprender que la incertidumbre que al comienzo sentí cuando me presenté ante dos docentes titulares no era algo negativo, por el contrario fue una emoción normal que con el paso del tiempo aquella negatividad evolucionó y se transformó en una mejora de mi práctica confortando mis

competencias, conocimientos normativos y teóricos - prácticos como también las habilidades profesionales que exige el perfil docente y aún más importante los alumnos, padres de familia, sociedad en general.

Concluyó con el aprendizaje de dos maestras, dos personas con formación similar, realidades y experiencias particulares, considero que fuimos engranes que trabajamos a la par y dimos marcha a que un grupo de estudiantes explorará, conociera y se desarrollara. Para ellos es regular tener una docente frente a grupo como para nosotras es lo “normal” pero justamente se trata de romper estructuras mecanizadas y dar paso a la flexibilidad que brinda el trabajo colaborativo.

Después de esto las docentes me dijeron que de igual manera se sentían agradecidas y satisfechas de mi desempeño, reconocieron que tengo áreas de oportunidad en la estructura y organización de mis clases pero que con la experiencia adquirir esa habilidad porque el ser docente no es tener la clase perfecta, sino conocer a los alumnos y partir de un punto a diversas áreas, lo que vivimos dentro del aula con los alumnos fue una travesía, identificar a cada uno con sus necesidades, gustos e interés es una tarea compleja más no imposible, ser docente es un reto pero deja una gran satisfacción.

La tarea de enseñar y aprender comienza por uno mismo, nosotros somos nuestros propios alumnos a los que nos motivamos a adentrarnos, a investigar, cuestionarnos y descubrir lo que no sabemos, comprobar nuestros saberes en un ciclo permanente.

2.3.1 El trabajo colaborativo como un constructo social. (Explicación)

El trabajo colaborativo entre pares es una estrategia que implica una postura de enseñanza y aprendizaje, promueve el aprendizaje reflexivo a través del diálogo en la interacción favoreciendo habilidades sociales y profesionales de manera colectiva, e impactar a los participantes brindando herramientas que puedan ser de utilidad en sus próximas experiencias.

El aprendizaje colaborativo pone en práctica una serie de competencias y dominios de mucha importancia para desenvolverse en la vida cotidiana, es decir, adquirir este tipo de aprendizaje da gran beneficio al desarrollo de competencias

emocionales y sociales, así como al desarrollo de la autonomía, la responsabilidad y el propio autocontrol en el aprendizaje. (Martín y Boeck, 2002, p. 3)

Esta forma de trabajo es una propuesta que plasma diversos factores que un docente adquiere desde un principio de su formación, a su vez demuestra la capacidad de aprendizaje autónomo porque el docente es el propio constructor de su aprendizaje, es decir, que se podrá compartir contexto espacial y temporal pero cada uno retomará lo más relevante desde su perspectiva. “El trabajo colaborativo se define como el proceso mediante el cual un conjunto de individuos realiza actividades relacionadas con la finalidad de lograr un objetivo específico, cumplir una meta o compartir una ideología común.” (Díaz Barriga, 2000, p. 69)

El trabajo cotidiano del docente es permanentemente interactivo debido a que una de las bases de la práctica docente es relacionarse con sus colegas, alumnos, padres de familia, u otro tipo de agente que influya en la educación.

Como se mencionó en un principio este trabajo trata de implementar los elementos para el trabajo colaborativo, la idea de realizarlo proviene de la problemática que está mostrándose como una necesidad para obtener resultados efectivos. Cada participante del trabajo colaborativo tiene la oportunidad de aprender, ninguno está en desventaja o sobre otro pues son personas a la par que aprenden considerando la interpretación individual y colectiva, las experiencias de otros y cómo han solucionado sus problemas cumpliendo sus objetivos y metas.

El trabajo colaborativo según Castañeda López (2011) se define como la tecnología siendo usada para comunicar, cooperar, coordinar, resolver problemas, competir y negociar, en fin, facilitar el trabajo entre grupos. Esta idea me hace comprender que el trabajo colaborativo está inmerso no solo en un aula, escuela o ambas, atraviesa instituciones y se establece desde la SEP, el trabajo colaborativo varía a ser una metodología que aumenta el conocimiento de los participantes si se profundiza, de esta manera el conocimiento es concebido como un constructo social entre diferentes agentes que aportan a él, a través de la dinámica de la colaboración, por ejemplo, podemos contemplar los planes y programas, estrategias nacionales, acuerdos, documentos normativos, y demás material que es publicado para ser aplicable en más de una escuela.

2.3.1.1 Elementos del trabajo colaborativo.

Si queremos comprender sobre qué trata el trabajo colaborativo debemos entender que es un proceso de aprendizaje y apropiación de habilidades para el reconocimiento de actitudes, desarrollo de destrezas y aptitudes útiles para desarrollar el perfil profesional apropiado y viable, que mejore la práctica.

Aprender colaborativamente entre pares posibilita el desarrollo de saberes teóricos, prácticos y formativos, afianzándose, pero no para aferrarse a esas creencias sino para tener flexibilidad y apertura a enfrentar el mundo cambiante. De manera explícita se menciona el beneficio de desarrollar competencias transversales

Implementar un trabajo colaborativo no solo se enfoca a minimizar barreras, prever necesidades o resolver problemas de una mirada externa, también se encarga de mirar las necesidades personales en la colaboración no solo es aportar información, también se trata de que las personas accedan, participen y estén permanentemente moldeando su identidad y pertenencia al grupo, concordando con Navarro y Robles:

La convivencia, fomenta la formación e integración social de los trabajadores de manera tal que se adquieren no sólo conocimientos teóricos y prácticos sobre el trabajo, y esto a su vez un intercambio de experiencias laborales, así como desarrollo de habilidades y destrezas comunicativas. (Navarro y Robles, 2014, p. 26)

Pues es pieza clave en este ejercicio de trabajo colaborativo, la integración o convivencia permite la socialización de los participantes, cada uno aprende aprender.¹⁹ Esta estrategia se concibe desde una perspectiva constructivista tal y como la define Wilson, 1995, citado en Calzadilla, 2002. “Un lugar donde los trabajadores deben trabajar juntos, ayudándose unos a otros, usando una variedad de instrumentos y recursos informativos que

¹⁹ Disponer de habilidades para pautar el propio aprendizaje y ser capaz de aprender de manera cada vez más eficaz y autónoma, de acuerdo con los propios objetivos y necesidades.

permitan la búsqueda de los objetivos de aprendizaje y actividades para la solución de problemas” (Wilson, 1995, p. 27).

Entendiendo que el conocimiento se obtiene a través del medio de intercambio de información.

Al respecto, Johnson y Johnson (1989) consideran cinco elementos básicos sin los cuales no es posible llevar a la práctica el aprendizaje colaborativo: interdependencia positiva; responsabilidad individual y grupal; interacción cara a cara; aprendizaje de habilidades sociales; y evaluación grupal. que los transforma y son redefinidos de la siguiente manera:

- **COOPERACIÓN.** Los participantes se apoyan entre ellos para adquirir firmemente los conocimientos de la temática en estudio. Además de desarrollar habilidades de trabajo en equipo (socialización), comparten todos los recursos, logros, metas. El éxito individual, depende del éxito del equipo.

- **RESPONSABILIDAD.** Los participantes son responsables del porcentaje del trabajo que les fue asignado por el grupo. Pero el grupo debe permanecer involucrado en la tarea de cada uno de los integrantes y se apoyan en los momentos de dificultades.

- **COMUNICACIÓN.** Exponen y comparten la información recabada relevante, se apoyan en forma eficiente y efectiva, se retroalimentan para optimizar su trabajo, analizan las conclusiones de cada integrante y por medio de la reflexión buscan obtener resultados de mejor calidad.

- **TRABAJO EN EQUIPO.** Los participantes aprenden juntos a resolver la problemática que se les presenta, desarrollando habilidades de comunicación, liderazgo, confianza, resolución de problemas y toma de medidas hacia un problema.

- **AUTOEVALUACIÓN.** Cada grupo debe evaluar su desempeño, tanto sus aciertos como sus errores, para enmendarlos en la siguiente tarea a resolver. El equipo se fija las metas y se mantiene en continua evaluación para rectificar los posibles cambios en las dinámicas con la finalidad de lograr los objetivos.

Para realizar el trabajo colaborativo deben estar presente los cinco elementos y además la disposición, apertura, actitud y valores que influyen de manera positiva y negativa dependiendo de la dinámica a seguir, se debe contemplar que inicia desde lo individual a lo grupal, pero se logrará impacto de ambos aspectos.

2.3.1.2 Pistas para promover el trabajo colaborativo.

La enseñanza no es un trabajo en el que un docente aislado y en soledad es responsable de su grupo o asignatura. Educar a los estudiantes es un compromiso de todos los profesores y profesoras de una escuela o plantel, por lo que es importante que promuevas el trabajo colaborativo como una oportunidad para la mejora. (MEJOREDUE, 2023)

Como se menciona es oportuno trabajar de manera colaborativa, mantiene una reciprocidad en el desarrollo, la manera en que favorece esa modalidad de trabajo es asertiva y congruente trabajando de la manera correcta, el Gobierno de México propone sugerencias por medio de pistas para promover la colaboración como se muestra en el siguiente esquema.

Imagen 3. Pistas para el trabajo colaborativo.



Nota. Pistas para promover el trabajo colaborativo [imagen], por MEJOREDU - Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación, 2023

(<https://www.mejoredu.gob.mx/seccion-insercion/estacion-4-e/pistas-para-promover-el-trabajo-colaborativo#!kmt-start=22>).

De manera específica está dirigido a directivos en las instituciones escolares, sin embargo, analizando cada pista es pertinente que se aplique entre docentes mencionando particularmente la pista número 4; promueva la comunicación constante y la creación de redes de apoyo entre colegas que les permitan compartir alternativas de atención. Entendiendo que la enseñanza es una profesión con propósitos compartidos, responsabilidad colectiva y aprendizaje mutuo.

2.3.2 Aprender a aprender para enseñar a aprender. (Confrontación)

El trabajo colaborativo entre docentes es una de las metodologías de aprendizaje y de realización de la actividad laboral basada en la creencia de que se incrementa el aprendizaje

cuando se logran desarrollar destrezas cooperativas para aprender y solucionar los problemas y acciones educativas en las cuales los docentes se ven inmersos. Por lo tanto, ¿El trabajo colaborativo es una metodología o una creencia? A partir de este cuestionamiento definiré cada uno de estos postulados.

Iniciamos respondiendo que el trabajo colaborativo es un método orientado para llegar a una meta; “meta = fin, término; hodos = camino orientado en una dirección y sentido” (Latorre y Seco, 2013), es una forma de hacer y desenvolverse, pero considerando las características de cada participante, agregando que es una forma concreta y supone una organización de las actividades y participaciones.

Esta forma de trabajo exige una organización y cooperación entre iguales; aporta lo que cada uno conoce desde el trabajo personal, para construir nuevos conocimientos, de esta manera se enseñan a sí mismos, encontrando contradicciones, obstáculos, amenazas externas y desorganización a superar, este método obliga a cada involucrado a mantenerse activo.

Por otra parte, en el libro “Ser maestro prácticas, procesos y rituales, en la Escuela Normal en 2007, p.49, se cita a Villoro, entendiéndolo que

La creencia es una cualidad que ocurre en la mente de un sujeto. Es a partir de lo que cree que manifiesta ciertas disposiciones y actitudes frente a las cosas, por tanto, crecer algo implica tener una serie de expectativas que regulan las relaciones con el mundo. Así, estamos de acuerdo en que creer implica aceptar o admitir algo sin que necesariamente se tenga que comprobar tanto se cree, se tiene fe en ello y en consecuencia se actúa. (Villoro, 1999, p. 58)

Por ende, no es una creencia, al contrario es una propuesta que surge desde la identificación de un problema para aportar a la resolución de la necesidad, orilla a que los participantes interactúen y se vean inmersos en un marco de colaboración, aportando aprendizajes personales y laborales, cabe mencionar que los docentes están obligados al trabajo personal, con uno mismo aplicando la reflexión y construcción individual, sin embargo, a través del trabajo colaborativo se aprende a aprender para enseñar a aprender.

2.3.2.1 Modalidades del trabajo colaborativo.

Esta metodología supone modalidades para llevar a cabo esta forma de trabajo, el Magisterio de Chile explica las principales características y en qué consiste cada una de estas cuatro:

1. Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP²⁰): Desde una visión centrada en los docentes, una Comunidad de Aprendizaje Profesional se define como un grupo de profesionales que comparten y cuestionan críticamente su práctica, de manera continua, reflexiva y colaborativa, con una orientación al aprendizaje de los alumnos y el crecimiento profesional (Stoll, Bolam, McMahon, Wallace y Thomas, 2006).

2. Estudio de Clases: Implica la conformación de grupos de docentes que se reúnen regularmente a planificar sus clases, y luego las observan y retroalimentan para la mejora. Considera un ciclo que incluye la planificación y preparación de la clase, luego la ejecución de esta, seguida de la observación, retroalimentación y el re-diseño. Este ciclo se repite hasta lograr los objetivos de mejora propuestos en el grupo (Mineduc, s.f).

3. Club de Video: Esta metodología busca desarrollar la visión profesional de los docentes a través del análisis colectivo de videos de sus clases (van Es y Sherin, 2008; Sherin, 2007). El trabajo se realiza en grupos de aprendizaje compuestos por alrededor de ocho profesoras y profesores con uno o dos mediadores.

²⁰ De ahora en adelante se utiliza CAP para hacer referencia a las Comunidades de Aprendizaje de Profesionales.

4. Investigación-Acción: La finalidad de la Investigación Acción es resolver problemas cotidianos y mejorar prácticas concretas, a través de un proceso colaborativo en el cual se investiga y al mismo tiempo se interviene. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Los docentes participan de un proceso de investigación conjunta que les permite resolver problemas de sus prácticas pedagógicas y proponer acciones de mejora. (Ministerio de Educación, Chile, 2019, p.6-8)

Las modalidades mencionadas no son opciones cerradas, analizando de lo que se tratan se relacionan y se pueden trabajar en conjunto, se identifica que en esta propuesta que se pretende implementar tiene relación con el objetivo de las CAP ya que es flexible para trabajarlo a través de la investigación acción con las actividades que se sugieren, en este caso el club de video se sustituye por la observación crítica de otras docentes.

2.3.2.2 Importancia del trabajo colaborativo.

La importancia de esta metodología radica en que todos los miembros participan en las actividades como una comunidad para poder lograr metas comunes. Se trata de una forma de trabajar en grupo que deja a un lado el aislamiento y las competencias entre los docentes que perjudican su funcionalidad dentro del ambiente educativo.

Pero si así de importante entonces, ¿Por qué no se lleva a cabo dentro de las instituciones educativas entre los profesores? A lo largo de la transformación educativa este concepto se va haciendo presente y ganando mayor peso, anteriormente la práctica profesional del docente la creaba y construía por sí solo, en la actualidad las nuevas propuestas, planes y programas, así como la formación de docentes y un claro ejemplo son las competencias genéricas²¹ que todo docente debe adquirir.

En los medios para comunicarse como lo son las redes sociales nos permite conocer lo que otros docentes implementan a nivel áulico, escolar y socio familiar, por lo que debemos comprender que, si a la distancia observamos a través de diversos medios lo que colegas

²¹ Las competencias genéricas expresan desempeños comunes que deben demostrar los egresados de programas de educación superior, tienen un carácter transversal y se desarrollan a través de la experiencia personal y la formación de cada sujeto.

realizan, dentro de un espacio físico como lo es la escuela debería de ser mayor la comunicación e interacción de intercambio de ideas entre los profesores.

2.3.2.3 Referente teórico de la colaboración.

Suárez (2010) sostiene que el aprendizaje colaborativo no es un concepto nuevo en la teoría educativa y que éste tiene sus bases en el aprendizaje cooperativo p. 32). Pues se ha transformado con base en la necesidad de adaptación que en la actualidad como docentes vivimos, el término de colaboración se percibe más profundo.

Jonassen (1991, 1994), Duffy y Cunningham (1996) señalan los fundamentos del aprendizaje colaborativo en la concepción del constructivismo social del aprendizaje basado en las teorías de Piaget y Vygotsky. El aprendizaje colaborativo no es únicamente para los alumnos pues es aplicable también con los docentes recordando que debemos “aprende a aprender para enseñar a aprender” (p.35).

Recalcando que es basado en una corriente constructivista porque a pesar de las diferencias en las concepciones de los autores, para ambos el medio social es fundamental para el desarrollo cognitivo y la construcción del conocimiento; es decir, que se aprende como resultado de la interacción y el trabajo con otros.

Desde el punto de vista psicológico, Guerra (2008) menciona que el trabajo colaborativo es un factor esencial en todas las actividades de la enseñanza-aprendizaje, y resalta la formación del sujeto que aprende como persona, de la misma manera y siguiendo la idea desde una postura psicológica Rotstein (2006), menciona que el aprendizaje colaborativo está sustentado en la apropiación y producción de conocimientos basados en la interacción conjunta entre pares, privilegiada en los conceptos de cognición distribuida, y hace hincapié en la dimensión social y la construcción social de conocimientos.

Por otra parte, desde un enfoque pedagógico, Peñaloza y García (2008) sostienen que la colaboración implica el uso de métodos a través de los cuales los estudiantes trabajan en conjunto a fin de resolver tareas de aprendizaje. Y desde una perspectiva profesional la colaboración sería efectiva haciendo uso de métodos con el fin de lograr una meta u objetivo establecido por el colectivo.

2.3.3 Un nuevo docente. (Reconstrucción)

La docencia permite recreación y construcción del conocimiento individual y colectivo, hoy en día los futuros docentes debemos prepararnos para enfrentarnos a contextos demandantes a través de herramientas metodológicas y didácticas es por eso por lo que las prácticas profesionales²² y la intervención que realizamos durante el Servicio Social²³ es fundamental para la relación que creamos teórica y práctica.

2.3.3.1 Teoría y práctica.

Ahora bien, la investigación que se realiza es con el fin de lograr un trabajo colaborativo con tres docentes dentro de un salón de clases compartiendo espacio físico y temporal en busca de aportar en los procesos de formación, fortalecer el trabajo colaborativo, el conocimiento que se tiene y construir nuevos. Hablar del trabajo colaborativo significa reconocer actitudes, destrezas, aptitudes propias y de los demás, para mejorar la práctica profesional.

Siguiendo la visión de Dewey del profesorado como estudiante que aprende, prefigura el concepto del profesorado como práctico reflexivo que más recientemente ha desarrollado Schon (1998). Siendo consumidor y generador de aprendizaje.

Se brinda al profesorado la posibilidad de identificar problemas o dificultades en su práctica docente, indagar, reflexionar sobre los mismos y, sobre la base de la reflexión, proponer acciones de intervención, comprensión y posible mejora de las prácticas educativas propias de las instituciones educativas. (Latorre, 2006)

²² Las prácticas profesionales ofrecen la oportunidad de organizar comunidades de aprendizaje en las que tiene tanto valor el conocimiento y experiencia del docente de la Escuela Normal, como del maestro titular de las escuelas de educación primaria y el estudiante normalista, bajo el supuesto de que el saber y el conocimiento sólo se movilizan si se colocan en el plano del diálogo, el debate y el análisis conjunto.

²³ En apego al Reglamento del Servicio Social del Estado de México, el Servicio Social es el conjunto de actividades de carácter temporal y obligatorio que prestan los estudiantes y pasantes de las carreras técnicas y profesionales, en el que aplicarán los conocimientos científicos, técnicos y humanísticos adquiridos en su formación, se orientará a las áreas y modalidades de la carrera de donde provenga el prestador, de acuerdo a su perfil académico, o hacia aquellas que se consideren prioritarias para las necesidades de la comunidad.

Como se menciona en líneas anteriores y con base a los ciclos reflexivos de Smyth (1991), el profesor identifica una situación que no necesariamente impide u obstruye seguir trabajando, se trata de una situación problemática que limita continuar con la práctica efectiva.

Es importante que el aprendizaje en la profesión parta no sólo de la acción y la experiencia, sino también de reconocer nuestros saberes y conocimientos, y de comprender cómo se resignifican cuando tenemos oportunidad de reflexionar sobre lo que hacemos. Smith (1991)

Por lo que los ciclos reflexivos; descripción, explicación, confrontación y reestructuración son referentes para pensar y movilizar el desarrollo impulsando a los participantes a proponer alternativas para solucionar o minimizar el problema a través de la investigación - acción - reflexión.

El plan de acción implementado en esta propuesta refleja en sus fichas los elementos para el trabajo colaborativo; en primer lugar, la cooperación se ve inmersa durante todo el proceso de aplicación del fichero para el trabajo colaborativo desde un inicio se pide que cada participante comprenda la relevancia de la colaboración, apoyándose entre sí.

Asimismo, la responsabilidad que se debe adquirir resulta ser un valor de suma importancia, a diferencia de la primera aplicación del fichero, en esta segunda propuesta las docentes asumieron este rol por lo que fue funcional aumentando los resultados positivos, aunado a que la modalidad se enlazo con el trabajo colaborativo que es el tercer componente propuesto por Johnson. (1989)

El cuarto componente se desarrolla de manera transversal durante todo el proceso, pues como se ha citado la comunicación asertiva es la estrategia que fomentará y asegurará efectividad en el trabajo colaborativo; sin comunicación no tendría sentido la propuesta debemos comprender que es el elemento con más relevancia y acierto dentro de la metodología.

En último lugar el quinto componente la evaluación, que en el fichero considere este elemento como punto de partida para la realización y seguimiento, pues el analizar el

desempeño positivo y negativo de cada participante para resolver la problemática o tarea que ocupa, reflexionar e identificar el punto de donde estamos y hacia dónde nos dirigimos.

En este momento de reflexión, y de análisis de resultados al haber terminado la aplicación del fichero me doy cuenta de que personalmente el aplicador en este caso yo como Docente en Formación requiero desarrollar un carácter que me permita aplicar el fichero y no perder el rumbo o que otra persona ajena tome el liderazgo para dirigir el fichero.

Durante mi formación académica en el contexto áulico considero que me he desarrollado como líder entre mis compañeras, con personas que estamos a la par. Según Sammons, Hillman y Mortimore (1998) encuentran tres características para un liderazgo exitoso. Estas son: fuerza en los propósitos; involucrar al cuerpo académico en la toma de decisiones; y, autoridad profesional en los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

- Firme y dirigido: Los líderes excepcionales tienden a ser dinámicos. Otro aspecto del liderazgo firme es la intercesión, la habilidad de mediar o amortiguar los agentes de cambio negativos, de desafiar.
- Enfoque participativo: el liderazgo efectivo requiere claridad, evitar tanto la autocracia como la excesiva democracia para trabajar, juzgar cuidadosamente cuándo tomar una decisión autónoma y cuándo involucrar a otros, y reconocer la eficacia del papel del liderazgo en diferentes niveles de la escuela.
- Profesional sobresaliente: Esto implica que se involucra y conoce lo que sucede en el aula, incluyendo el currículo, estrategias de enseñanza y seguimiento del progreso de los alumnos. (p.p. 3-4)

En este sentido, durante mi estancia en el CAM y al compartir un grupo con dos Docentes más inconscientemente jerarquizamos la autoridad la Docente 2 es quien más experiencia posee por ser la profesional con más años en distintos servicios educativos y la Docente 1 recién se integró al sistema educativo, posee una experiencia más limitada

basándonos en los años de servicio y yo como Docente en Formación que tengo poca experiencia y estoy por egresar de la licenciatura. De esta manera la organización que llevamos fue escalonada y al momento de intervenir yo no me percibí como líder para dirigir el fichero que propuse dentro del contexto áulico para el trabajo colaborativo.

2.3.4 Seguimiento y sugerencias.

En este proceso he identificado que la tarea docente es tan compleja y ocupa más de lo que se define, la propuesta de establecer momentos de reunión específicos es viable, pero en la realidad la demanda que se exige en el aula y en la escuela es mayor. Sin embargo, cuando existe compromiso por parte de las docentes se puede lograr.

En cuanto a la estructura del fichero como se mencionó es de carácter flexible y si se es posible se pueden implementar más de una ficha por sesión depende de los tiempos de disposición que se tengan, el espacio temporal es abierto al igual que el espacio físico, mientras los dos sean pertinentes, se recomienda que no haya distractores externos para favorecer la concentración evitando estímulos externos que pudieran interrumpir.

Por último, los docentes deben establecer metas fijas, es decir, si se necesita examinar la metodología que se implementa abordarlo de manera específica, otro ejemplo sería hablar de los recursos que se tiene y cómo mejorarlos. Se debe elegir el camino a seguir para no perder el propósito de reunirse entre docentes y trabajar colaborativamente, entender que el papel que adopte cada uno aportará o limitará la modalidad de trabajo, además es importante que visualicen y sea coincidentes de que sus conocimientos teóricos, prácticos, actitudes, valores, habilidades y destrezas que han obtenido por medio de la experiencia serán sus herramientas para armonizar su trabajo y desarrollo profesional

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

A lo largo de la elaboración de esta investigación, desarrollo y aplicación de una propuesta de trabajo inicié dudosa de enfrentarme a las situaciones que se presentan en un escenario real como lo es CAM, puedo decir que fue a través de la investigación acción que identifiqué las áreas de oportunidad de mi práctica docente con la intención de mejorar y retroalimentar la misma. La metodología de trabajo colaborativo es pertinente y permanente para el desarrollo personal y profesional, además dio acceso a mirar la práctica de otros profesionales con la intención de fortalecer las competencias genéricas y profesionales que demanda la carrera.

Cabe mencionar que los documentos oficiales y los manuales operativos que propone la SEP con la finalidad de la mejora, el acceso, permanencia y calidad educativa tienen como primer foco a los alumnos, posteriormente los padres de familia, la comunidad y por último al docente pero es importante señalar que los maestros son los actores principales para implementar lo que cada documento plantea que se debe lograr, se hace énfasis en que un docente debe tener una buena práctica pedagógica, aunque podemos cuestionar ¿El sistema nos brinda la posibilidad de seguirnos preparando a través del trabajo colaborativo considerando la responsabilidad y carga administrativa que tiene un docente frente a grupo? Por las experiencias que me han comentado diferentes docentes es complejo, se necesita tener una organización mental a nivel personal para que se apoye a nivel profesional, por lo que una vez más es tarea del docente lograr tener ese equilibrio para buscar opciones que sean factibles para su formación continua.

Por consiguiente, colaborar con la comunidad escolar, específicamente con los profesores orientando el trabajo colaborativo favorece el aprendizaje y participación de estos, comprendo que la metodología del trabajo colaborativo es una forma de trabajo viable para que los docentes desarrollen y construyan habilidades, conocimientos, actitudes y valores. Así mismo, desde mi propia práctica entiendo que los docentes a través de nuestras experiencias adquirimos conocimientos que aportarán a nuestros saberes como; saber hacer, saber y ser.

Respecto a la actitud que debe tener un docente que interactúa con otros profesionales debe ser abierta y favorable, es decir, estar en disposición de expresar y escuchar ideas, también debe brindar y recibir comentarios que retroalimenten la práctica educativa que día a día se desempeña. Reconozco que es un reto asumir, es una tarea compleja colaborar con compañeros, pero cuando un docente adquiere la responsabilidad se puede obtener resultados positivos.

Esta investigación me permitió diferenciar acerca del trabajo en equipo o equipos de trabajo y el trabajo colaborativo, ya que el primero consta de un grupo de personas profesionales que organizadas se reúnen para realizar una investigación o servicio específico, en cambio el trabajo colaborativo es una propuesta más compleja que conlleva un proceso de entendimiento desde lo individual a lo plural, por ende, este carácter de colaboración no solo es para formar una relación profesional sino también para fomentar el aprendizaje autónomo, preparación constante entre profesionales y la participación a partir de la comunicación asertiva para el intercambio de la información.

El trabajo realizado desde la colaboración corresponde a una transdisciplinariedad, es decir, atravesar las disciplinas reconfigurando el diálogo de saberes mediante un conjunto de acciones para la mejora. Considero que en una tercera propuesta de investigación puede trascender y fortalecer el compromiso más allá de lo profesional y ser más significativa para los agentes escolares de cambio.

Mi práctica profesional ha mejorado referente a mi desenvolvimiento y colaboración en el contexto escolar y áulico, este trabajo me permitió posicionarme como una verdadera docente frente a grupo con los alumnos, junto con los docentes y ante los padres de familia, ya que a partir de la intervención y al escuchar las experiencias de las docentes reconstruí mi visión sobre la docencia.

En este momento entiendo que el trabajo colaborativo es un ciclo continuo en el que a partir de la construcción en conjunto se podrán obtener resultados efectivos, sin embargo, cabe recalcar que podrá existir intención, pero si no se realizan acciones efectivas no se obtendrán los resultados deseados.

Con relación a la problemática y barreras que se detectaron en el centro de prácticas, abrió paso a proponer un plan de acción para poder minimizar o eliminarlas. Por lo que relacionándola con la pregunta formulada al inicio de esta investigación orilla a buscar alguna estrategia para mejorar mi práctica profesional en el trabajo colaborativo centrado en docentes. Es así como la elaboración de un fichero con los elementos que componen el trabajo colaborativo me permitió mejorar mi práctica, a partir de la investigación, acción y reflexión de esta englobando el trabajo colaborativo y percibiendo como una herramienta de mejora. Con esto, quiero decir que los elementos para el trabajo colaborativo favorecen y fortalecen las actitudes colaborativas de los docentes en un aula compartida.

La aplicación de la metodología del trabajo colaborativo en un primer momento (primer ciclo reflexivo) los resultados no se obtuvieron como deseaba, debí de considerar factores externos en el cronograma, planear cada momento específico y hacer que el uso del fichero realmente fuese flexible, ya que en la estructura está reflejado, pero en aplicación no lo lleve de la mera correcta.

Para este ciclo considero que mi propósito no estaba definido, pretendía trabajar colaborativamente con las maestras, sin embargo, no estaban creado de manera específica, por lo que la comunicación y seguimiento a las fichas no fue adecuado, además no existió una organización para establecer espacios de trabajo dentro de la jornada escolar, de la interacción sale a flote escasez de compromiso y responsabilidad que demostraron en alguna ocasiones las docentes a causa de ello la barrera seguía permeando.

Ahora bien, en la segunda etapa de intervención (segundo ciclo) la aplicación del fichero resultó ser efectivo en este momento la intención del fichero se complementó con el propósito de ello, el tiempo y el espacio se coordinó, puedo decir que para este ciclo identificó que la colaboración construye y aporta a los saberes de los docentes sumando a su práctica para poder desempeñarse de manera óptima en el aula ya sea con los demás docentes y agentes escolares, padres de familia y alumnos.

Según los resultados cada elemento; cooperatividad, responsabilidad, comunicación, trabajo en equipo y autoevaluación que mencionan los autores Johnson y Johnson (1989) son la base para que los docentes puedan trabajar colaborativamente, por tanto, a través del fichero

podrán ser útiles relacionándolos con acciones que eliminen o minimicen las barreras, por lo que debe existir coherencia entre elemento - acción de mejora.

En conclusión a través de la reflexión sobre mi investigación y propuesta detecto áreas de oportunidad en un primer momento de mi práctica, sin embargo considero un avance significativo para lograr los propósitos que se establecen al inicio de este trabajo, la estrategia del fichero para el análisis de la práctica es una propuesta útil y objetiva para el apoyo en el desarrollo de competencias, conocimientos, habilidades y valores que un docente debe adquirir para cumplir con el perfil profesional deseado.

REFERENCIAS

- De Diputados, C., Congreso De, D., & Unión, L. (n.d.). Ley General para la inclusión de las personas con Discapacidad. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>
- De Diputados, C., Congreso De, D., & Unión, L. (n.d.). Ley general del sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSCMM_300919.pdf
- De Surco -Lima, S., Latorre, M., Carlos, A., Seco, J., & Pozo, D. (n.d.). UNIVERSIDAD “MARCELINO CHAMPAGNAT” FACULTAD DE EDUCACIÓN METODOLOGÍA ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS METODOLÓGICAS (Recopilación y confección por los autores) 2013. <https://umch.edu.pe/wp-content/uploads/2022/01/Metodologia-estrategias-y-tecnicas-metodologicas.pdf>
- De, U., México, G., Ortiz, S., Luis, J., Gastelu, T., Carlos, A., & Morales Velázquez. (n.d.). Retrieved June 12, 2023, from <https://www.redalyc.org/pdf/688/68830444004.pdf>
- Eduardo, J. (2023). Pistas para promover el trabajo colaborativo. MEJOREDU. <https://www.mejoredu.gob.mx/seccion-insercion/estacion-4-e/pistas-para-promover-el-trabajo-colaborativo#!kmt-start=22>
- Educación híbrida. (2014). Wwww.uv.mx. <https://www.uv.mx/celulaode/aulas-hibridas/tema-1.html>
- Educapeques. (2018, December 5). Trabajo colaborativo entre docentes. Portal Educativo de Apoyo a Padres, Maestros Y Niños En Las Tareas Escolares. <https://www.educapeques.com/recursos-para-el-aula/trabajo-colaborativo-entre-docentes.html>
- Gabriela, A. (2022, March 31). Aprender a aprender: El camino hacia un proceso educativo consciente. Plataforma Educativa Luca: Curso En Línea Y Aprendizaje Esperado. <https://www.lucaedu.com/aprender-a-aprender/>

- Glosario de términos Educación Básica. (n.d.). <http://planeacion.sec.gob.mx/upeo/GlosariosInicio20162017/BASICA2016.pdf>
- SAMMONS, P. HILMAN, J. MORTIMORE, P. (1998). Características clave de las escuelas efectivas. México: SEP.
- Manual Usaer Campeche. (2018). Scribd. <https://es.scribd.com/document/392605348/Manual-Usaer-Campeche>
- Morán Oviedo Perfiles. (n.d.). <https://www.iisue.unam.mx/perfiles/descargas/pdf/2004-105-106-41-72>
- Perfil de egreso de la educación normal | :: SEP :: SES :: Dirección General de Educación Superior para el Magisterio :: (2018). Sep.gob.mx. https://dgesum.sep.gob.mx/reforma_curricular/planes/lepri/plan_de_estudios/perfil_egreso#:~:text=unidades%20o%20elementos.-,Competencias%20gen%C3%A9ricas,la%20formaci%C3%B3n%20de%20cada%20sujeto
- Prácticas profesionales | :: SEP :: SES :: Dirección General de Educación Superior para el Magisterio :: (2018). Sep.gob.mx. https://dgesum.sep.gob.mx/reforma_curricular/planes/lepri/plan_de_estudios/practicas_profesionales#:~:text=Las%20pr%C3%A1cticas%20profesionales%20ofrecen%20la,que%20el%20saber%20y%20el
- SEDUC. (2017). Manual de Apoyo a la Educación Inclusiva
- SEGEY. (2020). Manual de Operatividad del Servicio Escolarizado de Educación Especial: Yucatán, México. http://www.educacion.yucatan.gob.mx/multimedia/publicaciones/220121_Manual_USAER.pdf
- SEIEM. Línea Técnica 2017. (2017). Scribd. <https://es.scribd.com/document/539862770/Linea-Tecnica-2017>
- SEP. (2019) La Nueva Escuela Mexicana: principios y orientaciones pedagógicas. <https://dfa.edomex.gob.mx/sites/dfa.edomex.gob.mx/files/files/NEM%20principios%20y%20orientacio%C3%ADn%20pedago%C3%ADgica.pdf>

- Servicio Social | Secretaría de Educación. (2023). Edomex.gob.mx. <https://seduc.edomex.gob.mx/servicio-social#:~:text=En%20apego%20al%20Reglamento%20del,t%C3%A9cnicos%20y%20human%C3%ADsticos%20adquiridos%20en>
- TRABAJO COLABORATIVO Y NUEVOS ESCENARIOS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE. (n.d.). http://panorama.oei.org.ar/_dev/wp-content/uploads/2017/11/TRABAJO-COLABORATIVO-Y-NUEVOS-ESCENARIOS-PARA-EL-DESARROLLO-PROFESIONAL-DOCENTE.pdf
- Trabajo Colaborativo. (n.d.). Chile. https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2019/03/trabajo-colaborativo_marzo2019.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Preguntas del fichero correspondiente a la ficha 1, primer ciclo. (Docente 1)

Docente 1.

¿Qué se necesita?

Tener bien establecida una planeación (ya que no se tiene en cuenta como se requiere)
Las necesidades de los alumnos (conocerlos)

¿Qué ofrezco?

Buscar actividades novedosas y que los alumnos puedan trabajarlas sin ningún inconveniente.

Funciona lo que propongo

En ocasiones ya que tal vez lo que se realiza no es de interés de los alumnos y por tal motivo no hay una atención.

¿Qué más debo de hacer?

Tener una comunicación acertiva, desarrollar un pensamiento crítico entre los alumnos

Anexo 2. Preguntas del fichero correspondiente a la ficha 2, primer ciclo. (Docente 2)

Docente 2

¿Qué se necesita?

¿Qué ofrezco?

Funciona lo que propongo

¿Qué más debo de hacer?

- Para el buen desempeño se requiere
 - Equilibrio en las emociones.
 - Tiempo para la planeación y organización de las actividades
 - Conocimiento de los procesos de aprendizaje de los alumnos e indagar el área de interés
- Apertura para realizar las acciones de planeación y evaluación (observación de los gustos e intereses)
Impartir
- Esto se realiza en los tiempos fuera de la jornada escolar, pero lo ideal sería que en el mismo tiempo de la jornada se tuviera un espacio para la actividad de planificación.

- Buscar estrategias y realizar actividades que permitan estos tiempos.

Anexo 3. Primera evaluación de aplicación del fichero.
(Docente 1).

Rúbrica de evaluación				Docente 1.
Indicadores	Excelente	Satisfactorio	En proceso	Sugerencias u observaciones.
Analiza su práctica docente		■		Menciona la metodología
Cuestiona las prácticas pedagógicas que emplea			■	Conjetura algunos aspectos de la teoría de la atención
Examina el desempeño de las tareas que realiza			■	Dice "Al final todo" debe ser objetiva.
Evalúa su desempeño y el de sus compañeros			■	Se comite al dar su opinión.
Comparte las ideas, necesidades o problemáticas identificadas		■		Mapamente identifica necesidades y problemáticas
Identifica acciones que puede realizar para mejorar			■	
Se muestra disponible para trabajar			■	Se comite.
Propone posibles soluciones o alternativas			■	Ninguna con sentido teórico.
Elige información (metodologías, técnicas, artículos, etc)			■	
Expresa su sentir respecto al trabajo colaborativo		■		Con iniciativa pero a poca para.
Toma decisiones o acuerdos que favorecen el trabajo		■		

Anexo 4. Primera evaluación de aplicación del fichero.
(Docente 2)

Rúbrica de evaluación				Docente 2.
Indicadores	Excelente	Satisfactorio	En proceso	Sugerencias u observaciones.
Analiza su práctica docente		■		Analiza su formación académica.
Cuestiona las prácticas pedagógicas que emplea		■		Enfoca su razonamiento a lo que realmente sucede en el aula.
Examina el desempeño de las tareas que realiza		■		
Evalúa su desempeño y el de sus compañeros			■	Acepta la tarea docente de su par.
Comparte las ideas, necesidades o problemáticas identificadas		■		Lo realiza centrado en su práctica.
Identifica acciones que puede realizar para mejorar			■	Considera que investigando (conducta).
Se muestra disponible para trabajar			■	
Propone posibles soluciones o alternativas			■	
Elige información (metodologías, técnicas, artículos, etc)		■		- Conocimiento teórico.
Expresa su sentir respecto al trabajo colaborativo			■	- Beneficio propio.
Toma decisiones o acuerdos que favorecen el trabajo			■	

Anexo 5. Preguntas del fichero correspondiente a la ficha 1, segundo ciclo. (Docente 1)

Docente 1

¿Cuáles son mis fortalezas como docentes?

- Empático
- Trabajo en equipo
- Cooperativa
- Práctica
- Responsable
- Capacidad para adaptarme
- creativo
- paciente
- Utilización de herramientas digitales.

¿Cuáles son mis áreas de oportunidad?

- Clases innovadoras.
- Creación de material didáctico
- Optimizar la observación.
- Organización en la planeación.
- Metodología - Estructuras

¿De qué manera utilizo mis saberes en el aula?

Haciendo clases donde los alumnos se puedan integrar con facilidad y que sea de interés para ellos y así desarrollar un pensamiento crítico y lo puedan llevar a cabo en su vida diaria.

¿Funciona lo que propongo?

En ocasiones sí, todo depende de cómo se presente el grupo ya que hay ocasiones donde hay que darle mayor prioridad y debemos modificar el objetivo de la clase.

¿Qué más debo hacer?

poner un poco más de atención, ser más observadora en las necesidades y emociones de cada alumno para conocerlos mejor y así lograr una clase activa y creativa. Organizar el grupo de acuerdo a sus habilidades.

Anexo 6. Preguntas del fichero correspondiente a la ficha 1, segundo ciclo. (Docente 2)

Docente 2.

¿Cuáles son mis fortalezas?

- Conocimiento en procesos de aprendizaje
- experiencia en el trabajo con alumnos de educación especial y realizando ajustes en la práctica.
- Conocimiento en el proceso de capacitación de los diferentes planes y programas.

¿Cuáles son las áreas de oportunidad?

- Organización.
- Conocimiento más profundo de la NEM

¿De qué manera utilizo mis saberes en el aula?

Se pueden realizar los anclajes necesarios para acceder a los niveles próximos del aprendizaje de los alumnos

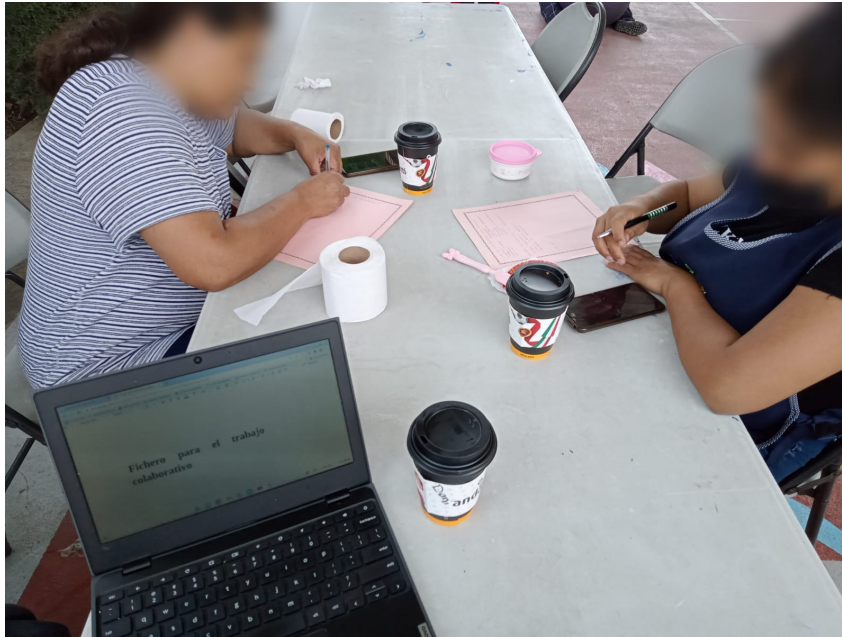
¿Funciona lo que propongo?

Si, se notan avances tomando como referencia el aprendizaje del alumno. Sin embargo el avance es lento al reducirse actividades favorables de la currícula por acciones de habilidades prácticas de vida de la mayoría de los

¿Que más debo hacer?

Generar más actividades extras y reunión de materiales tecnológicos para generar auto-realización y autoaprendizaje en algunos de los alumnos.

Anexo 7. Fotografía Coffee Moment.



Anexo 8. Evaluación ficha 1, segundo ciclo. (Docente 1)

Tabla 6. Formato de evaluación

Evaluación - Formativa	
Técnica de evaluación	Instrumento
Observación	- Diario de trabajo ¹
Análisis de desempeño	- Rúbrica ²

Nota. Autoría propia

Tabla 7. Rúbrica de evaluación ficha 1

Rúbrica de evaluación Docente 1.				
Ficha 1 - Autoevaluación				
Indicadores	Excelente	Satisfactorio	En proceso	Sugerencias u observaciones.
Cuestiona su práctica docente.				Hace observaciones, reflexiona sobre su práctica principalmente en lo positivo.
Argumenta sus respuestas de las preguntas.				Responde de una manera adecuada sobre la metodología.
Distingue sus áreas de oportunidad.				
Detecta sus habilidades profesionales.				Identifica de manera eficaz.
Comparte las ideas, necesidades o problemáticas identificadas.				Describe los problemas e identifica necesidades.
Identifica acciones que puede realizar para mejorar.				En algunas acciones limitadas, algunas sin sustento.
Propone posibles				

soluciones o alternativas.				
Construye nuevas ideas y conclusiones.				Algunas de las ideas son buenas y otras no.

Anexo 9. Evaluación ficha 2, segundo ciclo. (Docente 1)

Tabla 8. Rúbrica de evaluación ficha 2

Rúbrica de evaluación <i>Docente 1</i>				
Ficha 2 - Comunicación				
Indicadores	Excelente	Satisfactorio	En proceso	Sugerencias u observaciones.
Interactúa con sus colegas de manera satisfactoria.				Es atenta y participa activamente.
Coopera con disposición con sus colegas.				
Comparte experiencias de aprendizaje de manera asertiva.				Hablo de sus experiencias previas que no utilice.
Ordena ideas y las comparte con sus pares.				Mantiene en el curso ordenado el útil.
Discute la información que escucha.				A veces de escuchar debe cesar para conocer más.
Argumenta sus participaciones.				Es impreciso justificando el porque.
Selecciona propuestas eficientes para la mejora de la práctica.				Investigación para proponer ideas efectivas.
Considera fechas y eventos culturales para organizar el cronograma.				Se cambió por la carpeta.

Nota. Autoría propia

Anexo 10. Evaluación ficha 3, segundo ciclo. (Docente 1)

Tabla 9 Rúbrica de evaluación ficha 3

Rúbrica de evaluación <i>Docente 1</i>				
Ficha 3 - Recolección				
Indicadores	Excelente	Satisfactorio	En proceso	Sugerencias u observaciones.
Prioriza necesidades o problemáticas.				Prioriza las evaluaciones próximas.
Argumenta la relevancia de las situaciones que detectó.				Menciona porque no estaba presente al inicio de ciclo.
Selecciona información de manera autónoma.				Comenta algunos instrumentos.
Nombra recursos que sean útiles para conformar la carpeta.				De manera colectiva se enlistan.
Propone horarios y fechas para revisar las evidencias.				Se decide revisar y descargar el material.
Analiza las evidencias.				Analiza la evidencia física.
Válida si son útiles para dar respuesta a las necesidades.				

Nota. Autoría propia

Anexo 11. Evaluación ficha 4, segundo ciclo. (Docente 1)

Tabla 10 Rúbrica de evaluación ficha 4

Rúbrica de evaluación <i>Docente 1</i>				
Ficha 4 - Aplicación				
Indicadores	Excelente	Satisfactorio	En proceso	Sugerencias u observaciones.
Analiza las acciones que observa.				
Registra los momentos de impacto.				Se conectan con las claves.
Comparten ideas o comentarios entre pares.				Lo hace efectivamente en el momento de reflexión.
Expresa comentarios que				

retroalimenta la práctica de su par.				
Asume con responsabilidad la tarea de observador crítico.				Realiza lo que se pide con una perspectiva objetiva.
Examina la práctica observada con argumentación teórica.				Describe una mejor interrelación de la teoría y práctica.

Nota. Autoría propia

Anexo 12. Evaluación ficha 1, segundo ciclo. (Docente 2)

Nota. Autoría propia

Tabla 7. Rúbrica de evaluación ficha 1

Rúbrica de evaluación <i>Docente 2</i>				
Ficha 1 - Autoevaluación				
Indicadores	Excelente	Satisfactorio	En proceso	Sugerencias u observaciones.
Cuestiona su práctica docente.				- Describe la teoría y experiencia.
Argumenta sus respuestas de las preguntas.				Mayormente hace énfasis en su formación.
Distingue sus áreas de oportunidad.				Identifica como áreas de oportunidad la organización.
Detecta sus habilidades profesionales.				- Mayormente de su formación.
Comparte las ideas, necesidades o problemáticas identificadas.				Comenta lo que observa en el grupo el desarrollo de la práctica y la organización.
Identifica acciones que puede realizar para mejorar.				
Propone posibles				

soluciones o alternativas.				
Construye nuevas ideas y conclusiones.				

Nota. Autoría propia

Anexo 13. Evaluación ficha 2, segundo ciclo. (Docente 2)

Tabla 8. Rúbrica de evaluación ficha 2

Rúbrica de evaluación <i>Docente 2.</i>				
Ficha 2 - Comunicación				
Indicadores	Excelente	Satisfactorio	En proceso	Sugerencias u observaciones.
Interactúa con sus colegas de manera satisfactoria.				Lamento que le es complejo escuchar.
Coopera con disposición con sus colegas.				Se compromete.
Comparte experiencias de aprendizaje de manera asertiva.				Con la experiencia comenta lo que ha vivido y como ha superado lo.
Ordena ideas y las comparte con sus pares.				* Dificultad de organizar.
Discute la información que escucha.				Lechona y reflexiona.
Argumenta sus participaciones.				Con base en teoría, métodos, datos y estudios.
Selecciona propuestas eficientes para la mejora de la práctica.				
Considera fechas y eventos culturales para organizar el cronograma.				No hay organización

Anexo 14. Evaluación ficha 3, segundo ciclo. (Docente 2)

Tabla 9 Rúbrica de evaluación ficha 3

Rúbrica de evaluación <i>Docente 2.</i>				
Ficha 3 - Recolección				
Indicadores	Excelente	Satisfactorio	En proceso	Sugerencias u observaciones.
Prioriza necesidades o problemáticas.				
Argumenta la relevancia de las situaciones que detectó.				
Selecciona información de manera autónoma.				Coopera en el listado.
Nombra recursos que sean útiles para conformar la carpeta.				- Propone recursos materiales para integrar.
Propone horarios y fechas para revisar las evidencias.				Propone una organización personal.
Analiza las evidencias.				
Válida si son útiles para dar respuesta a las necesidades.				

Anexo 15. Evaluación ficha 4, segundo ciclo. (Docente 2)

Tabla. 10 Rúbrica de evaluación ficha 4

Rúbrica de evaluación <i>Docente 2.</i>				
Ficha 4 - Aplicación				
Indicadores	Excelente	Satisfactorio	En proceso	Sugerencias u observaciones.
Analiza las acciones que observa.				<i>Brinda sugerencias acerca de la práctica.</i>
Registra los momentos de impacto.				
Comparten ideas o comentarios entre pares.				<i>Escucha y comparte asertivamente.</i>
Expresa comentarios que				

retroalimenta la práctica de su par.				<i>Da opiniones muy puntuales de lo que observa; retroalimenta.</i>
Asume con responsabilidad la tarea de observador crítico.				
Examina la práctica observada con argumentación teórica.				<i>Justifica el decurso por el mejor.</i>



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO

EDOMÉX
DECISIONES FIRMES, RESULTADOS FUERTES.

"2023, Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México"

Atizapán de Zaragoza, Méx., a 30 de junio de 2023

**C. MIGUEL ÁNGEL LERMA ZAMORA
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN
PRESENTE**

La que suscribe Dra. Mayra Morado Solís Asesora de la estudiante Daniela Michelle García Godínez matrícula 191534240000 de 8° semestre de la Licenciatura en Inclusión Educativa quien desarrolló el Trabajo de Titulación denominado El trabajo colaborativo entre docentes de CAM en la modalidad de informe de prácticas profesionales; se dirige a esta Comisión a su digno cargo para informar que este documento ha sido concluido satisfactoriamente de acuerdo con lo establecido en los documentos del Plan de Estudios 2018 rectores del proceso de titulación.

Sin otro particular, le envío un atento y cordial saludo.

ATENTAMENTE

Dra. Mayra Morado Solís



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y NORMAL
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN NORMAL
SUBDIRECCIÓN DE ESCUELAS NORMALES
ESCUELA NORMAL DE EDUCACIÓN ESPECIAL DEL ESTADO DE MÉXICO

Boulevard Ignacio Zaragoza S/N Col. Héroles de Atizapán Atizapán de Zaragoza, Méx. C.P. 52010
Tel.: (55) 58 29 43 27, (55) 21 66 14 43, e-mail: norma.eduspecial@educer.gob.mx