UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POST GRADO
ÁREA DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
Especialización en Educación: Procesos de Aprendizaje

USO DEL PROTAFOLIO DOCENTE PARA SISTEMATIZAR LAS FUNCIONES DEL DOCENTE COORDINADOR DE LA I Y II ETAPA DE EDUCACIÓN BÁSICA

Presentado por:
Elizabeth Violeta Jiménez Orellana
Para optar al Título de Especialista en Educación

Asesora:
Yanira Hernández Arreaza

Caracas, Venezuela

Diciembre, 2007

Índice de Contenidos Página

Capítulo 1: Introducción 1
Descripción del Contexto 1
Escenario de Trabajo de la Autora 3
El Rol de la Autora 19

Capítulo 2: Estudio del Problema 21
Enunciado del Problema 21
Descripción del Problema 21
Documentación del Problema 22
Relación del Problema con la Literatura 44

Capítulo 3: Anticipación de Resultados e Instrumentos de Recolección de Datos 60
Objetivo General 60
Objetivos Específicos 60
Resultados Esperados 60
Medición de los Resultados 61

Capítulo 4: Estrategia de Solución 68
Discusión y Evaluación de las Soluciones 68
Descripción de las Soluciones Seleccionadas 70
Informe de las Acciones Tomadas 80

Capítulo 5: Resultados 82
Discusión 84
Recomendaciones 84
Difusión 85

Referencias 87

Anexos
A Instrumento 89

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCION GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE HUMANIDADES Y EDUCACION

PROGRAMA DE ESPECIALZACION EN EDUCACION
MENCION: PROCESOS DE APRENDIZAJE

USO DEL PORTAFOLIO PARA SISTEMATIZAR LAS FUNCIONES DEL DOCENTE COORDINADOR DE LA I Y II ETAPA

Autora: Jiménez Orellana, Elizabeth
Asesora: Hernández Arreaza, Yanira
Fecha: 17 de Diciembre de 2007

Resumen

En la presente investigación se planteo como problema a resolver que las funciones del Docente Coordinador de la I y II Etapa de Educación Básica no están sistematizadas según las áreas de influencia: Institucionales, Apoyo Docente y Comunidad, esta situación afecta directamente el desempeño eficiente del Docente Coordinador y el logro de objetivos y metas en su gestión escolar. El objetivo general del practicum fue la de sistematizar las funciones del Docente Coordinador mediante el uso del portafolio docente.

Se diseñó una encuesta tipo likert para recoger datos y verificar la no sistematización de las funciones del personal Docente Coordinador de las cuatro escuelas adscritas al Municipio Chacao. Se aplicó al personal docente en cuestión la encuesta arrojo datos significativos para proseguir con la investigación.

Con el desarrollo de esta investigación se obtuvieron los siguientes resultados: Clasificación de las funciones del Docente Coordinador un sus áreas de influencia, sistematización de su desempeño profesional, reflexión de su practica profesional y posibilidad de compartir esta experiencia con otros colegas.Descriptores: Educación Básica/Desempeño Docente/Gestión Exitosa.

Capítulo 1: Introducción

Descripción del Contexto

El contexto está conformado por una institución educativa pública. Esta institución cuenta con un amplio preescolar, y las tres etapas de la Escuela Básica. La población escolar es aproximadamente de 712 alumnos. Su ubicación geográfica representa una gran oportunidad ya que el clima es agradable, cuenta con áreas verdes significativas y avenidas importantes que la circundan, donde se encuentran igualmente numerosas residencias familiares, comercios y otras instituciones educativas.

El ambiente social inmediato que rodea la institución es de clase social baja y media baja en su mayoría, 60% de los alumnos provenien de la comunidad y 40% de otros sectores.

El centro educativo tiene una capacidad para albergar más de 746 alumnos en un turno. Los salones están conformados por una población estudiantil de 34 alumnos. Responde a las más exigentes normas sobre planta física educativa y contempla espacios e instalaciones para desarrollar procesos de enseñanza basados en una avanzada tecnología. Sus espacios están distribuidos como se describe a continuación:

Dos Laboratorios de Tecnologías de la Información.

Un laboratorio de Simulación Tecnológica.

Un laboratorio para el área de Ciencias.

Un laboratorio de electricidad.

Una Biblioteca Escolar.

Cuenta con el servicio de Comedor el cual puede albergar 320 niños,

Un Auditorio con capacidad para 180 personas, ubicado en la entrada de la Institución.

Una sala de usos múltiples ubicada en el piso 5,

Un atrio o área de esparcimiento ó recreación denominado “Patio de la Virgen”, por encontrarse allí la esfinge de la Virgen de Lourdes que es patrona de la escuela. Este espacio cuenta con dos teléfonos públicos y un área destinada a la cantina escolar.

Tres canchas deportivas de usos múltiples: Una en la planta baja, otra en el piso 5 y una tercera cancha en el piso 6.

Salones de Baños: los tres edificios que conforman la escuela tienen doce salas de baño distribuidas en cada piso y destinadas al uso de los profesores, alumnos (hembras y varones) y personal obrero; en algunos casos incluyen duchas. una oficina para la Nutricionista y para la Ecónoma.

Una oficina para los Docentes de Educación Física,

Una oficina donde funciona la Dirección.

Una oficina para las Subdirecciones de Administración y Docencia,

Un área para las secretarias, Tres escaleras: Una se encuentra en el edificio administrativo y dos escaleras en el edificio destinado a las actividades pedagógicas.

Un espacio destinado al personal obrero donde hay un salón de baño con duchas,

Adicionalmente, cuenta con un Telecentro, donde los habitantes de la Comunidad pueden disfrutar de sus instalaciones a través de cursos que en materia de Informática se dictan en el turno nocturno.

Los Departamentos están conformados por:

Un Departamento de Control y Evaluación de Estudios, que abarca desde la Educación Inicial hasta la I, II y III Etapa de Educación Básica.

Un Departamento donde funciona la Coordinación de I. y II Etapa.

Un Departamento donde funciona la Coordinación de Tercera Etapa.

Un Departamento de Informática, 1 Departamento de Reproducción.

Un Departamento de Administración.

La Unidad Psico-Educativa cuenta con áreas dedicadas a Orientación, Psicología, Psicopedagogía, Trabajo Social, Terapistas Ocupacionales y Terapistas de Lenguaje.

Las instalaciones donde funciona el Preescolar “Siso Martínez”, cuenta con:

Un parque infantil central,

Una cocina,

Un salón de baños para las niñas y otro para los niños.

Un baño para las Docentes.

Un salón que sirve como comedor del Preescolar.

Tres canchas deportivas de usos múltiples: Una en la planta baja, otra en el piso 5 y una tercera cancha en el piso 6.

Escenario de Trabajo de la Autora

Se entiende por educación al pleno desarrollo de las capacidades de los alumnos y de las alumnas, lo que implica contextualizar la educación integrando conocimientos, destrezas y valores morales en todos y en cada uno de los ámbitos de la vida tanto a nivel personal, familiar como social.

La formación para esta institución, implica el desarrollo de personas críticas, autónomas, responsables, cooperativas, originales, creativas, capaces de brindar diferentes soluciones a problemas de distinta índole y con aptitudes cónsonas que le permitan adaptarse fácilmente a situaciones nuevas.

El proceso formativo involucra el crecimiento profesional del equipo docente, el cual realiza constantes investigaciones en la práctica educativa diaria, fomentando nuevos valores y actitudes que enriquecen las relaciones entre las personas, dentro de la escuela y entre ésta y su entorno social.

El ejercicio de la democracia educativa nos conlleva a la participación a través de un proceso de aprendizaje comunitario, redefiniendo constantemente el papel docente, incluyendo a los voluntarios y a la familia dentro del ejercicio de un modelo de aprendizaje cooperativo y solidario, lo que exige la asociación de todas las personas involucradas a fin de alcanzar el ideal común, dentro del cual se desarrollan plenamente las capacidades (intelectuales, físicas y afectivas) de alguien y de esta forma, mejorar las condiciones de vida.

¿Cuáles son las prioridades?

La comunicación: Potenciar el desarrollo del lenguaje: oral, escrito y corporal, en aras de abrir buenos y fuertes canales para expresar y compartir ideas, deseos y sentimientos, favoreciendo el diálogo y sus reglas (sinceridad, respeto, escuchar con interés y atención, buscar la mejor oportunidad para dialogar y estar dispuesto a negociar).

La convivencia: Mediante la construcción democrática de normas de vida y convivencia, entendiendo al ser humano como un ser individual y comunitario a la

vez, perspectiva que permite satisfacer su naturaleza cuando establece relaciones significativas con sus congéneres; lo que constituye además, una exigencia ética al compartir, al recibir, al ofrecer y al dar, con la perspectiva de resolver tanto las necesidades y responsabilidades personales, como las comunitarias.

Salud física y mental: Fomentar en los alumnos maneras de vivir saludables concientizándolos en el significado amplio de salud (física, mental y social), lo que repercutirá en asumir actitudes, comportamientos y formas de afrontar la vida, a través de la higiene, la alimentación, la actividad física, el auto-respeto, la auto-estima, el auto-control, el sexo seguro y la prevención de enfermedades, evitando así dependencias que son perjudiciales y le limitan su salud.

La educación en valores: Corresponde a la formación en valores desde varias dimensiones: consigo mismo, con los demás, con el país, con la naturaleza y con el mundo, atendiendo a un proceso de permeabilidad o simbiosis entre la interiorización de éstos y su práctica en el medio donde se desenvuelva.

La educación científica y educación ambiental: Formar ciudadanos y prepararlos para enfrentarse a los numerosos cambios científicos y tecnológicos del cotidiano devenir, para que sean capaces de adoptar puntos de vista críticos y reflexivos ante éstos, como en lo que atañe a sus consecuencias sociales, políticas, económicas y ambientales. Potenciar actitudes de respeto hacia el medio ambiente, lo que implica su cuidado y mejora en función de la ética para un desarrollo sustentable.

La excelencia: como aspecto inclusivo de todos los anteriores y considerada como factor de formación integral, tiene el cometido de preparar a un individuo capaz

de asumir su rol de liderazgo, éticamente ante los procesos de cambio que constantemente se vivencian en nuestras sociedades.

Misión:

Formar ciudadanos comprometidos con la excelencia a través de una educación integral que aporte las condiciones necesarias para favorecer el desarrollo de un hombre sano, culto, crítico, y apto para el trabajo y la convivencia humana, con el apoyo de todo el colectivo involucrado en el proceso educativo.

Visión:

Hacer de la escuela una institución de excelencia para la formación de ciudadanas y ciudadanos como seres humanos dignos, plenos, autónomos y libres, responsables individual y socialmente, con amplio desarrollo de sus capacidades intelectuales, afectivas y físicas, comprometidos crítica y activamente con los valores universales, con su época y con el mundo.

Valores:

La vocación de servicio.

Representa la consideración del trabajo docente como misión fundamentada en el amor, cuyo centro es el desarrollo pleno de la salud mental y física del educando. Asume el ejercicio profesional humanizado y a disposición de la comunidad. Se manifiesta en:

1 Un trabajo realizado con alegría, porque la satisfacción de educar está por encima de cualquier otro beneficio.

2 Un trabajo realizado con un espíritu solidario a favor de los sectores más vulnerables del conjunto social, en defensa y desarrollo de la democracia, del interés público, de la igualdad, la libertad y la justicia.

3 Espíritu de trabajo en equipo.

4 Implica compartir plenamente los ideales y metas institucionales, realizar el trabajo de manera coordinada y sincronizada para alcanzar los objetivos previamente establecidos en conjunto.

5 Exige el compromiso de cada miembro del equipo docente y del personal de apoyo, para lograr los objetivos propuestos y llegar a las metas deseadas, sin otra recompensa que la satisfacción del trabajo bien hecho. Se manifiesta en:

6 Un ambiente de confianza con un alto sentido de pertenencia y lealtad entre los diferentes los miembros del equipo de trabajo de toda la institución.

7 Altos niveles de cooperación y apoyo entre todos los miembros de la institución.

8 El compromiso de todos los integrantes de la comunidad con el proyecto educativo.

9 La integración de los diferentes puntos de vista en la búsqueda de soluciones y en la orientación de la toma de decisiones.

10 El compromiso de todos los integrantes de la comunidad con el proyecto educativo.

11 El uso de modos y medios de comunicación que faciliten el intercambio de ideas e información, que favorezcan la creatividad sustentando el espíritu de lealtad como un solo equipo.

La honestidad.

Implica conducir las actividades con estricto apego a los principios morales, asumiendo plenamente las obligaciones con nuestros alumnos, sus padres o representantes, con los trabajadores, proveedores y con la Dirección de Educación de la Alcaldía del Municipio Chacao.

Constituye la fuerza moral que guía y caracteriza la actuación de nuestro personal en todos los ámbitos, evidenciándose en el comportamiento íntegro observado por éstos en su vida profesional y ciudadana. Se manifiesta en:

1 La honestidad intelectual como en el manejo de los recursos y bienes de la Institución. La transparencia en todos los actos docentes ó administrativos de la Institución.

2 La rectitud de conducta para con nuestros directivos, compañeros, subalternos y alumnos.

3 En una permanente forma de actuar que toma en serio tanto a nosotros mismo como a los demás.

El respeto a la dignidad humana.

El respeto a la dignidad humana es el valor más alto de todo ser humano y el elemento más importante en la construcción de la Paz. Es el faro que debe orientar siempre la acción individual y la acción colectiva en todas sus manifestaciones, contribuyendo desde su dimensión moral y pedagógica a la elaboración de proyectos e ideales de vida dignos para todos. Se manifiesta en:

1 El reconocimiento del otro en su diferencia y en su integridad corporal.

2 La equidad y trato justo hacia los alumnos, los profesores y demás trabajadores de la institución.

3 El respeto a los derechos fundamentales de todos los trabajadores y alumnos, sin ningún tipo de discriminación.

4 El rechazo firme a la ofensa humana, al maltrato físico y verbal ó a cualquier tipo de discriminación.

5 La sensibilidad y la ternura ante todas aquellas personas con discapacidad física, psíquica o de edad avanzada.

6 El respeto para todos los grupos excluidos socialmente en razón a sus diferencias culturales, religiosas y/o preferencias sexuales.

Responsabilidad

Es la actuación de la Institución, consecuente y coherente con sus principios, acuerdos, convenios y promesas. Implica saber asumir los límites de la propia libertad y respetar la de los demás, en tanto que el ejercicio permanente de la responsabilidad conlleva al desarrollo de la autonomía.

Representa la respuesta oportuna y eficaz de los miembros de la institución a las necesidades y expectativas de los alumnos, de los padres y de la Dirección de Educación de la Alcaldía del Municipio Chacao, superando las dificultades con iniciativa, creatividad, tesón y perseverancia. Se manifiesta en:

1 El respeto y cumplimiento estricto de los acuerdos, decisiones acordadas y ofrecimientos planteados.

2 El trabajo dedicado de los trabajadores orientado al óptimo uso de los recursos para obtener los logros esperados.

3 La puntualidad en el cumplimiento de las obligaciones y la oportuna respuesta.

4 La aceptación de las consecuencias que se derivan directamente de nuestros actos.

5 La Toma de decisiones analizadas y ponderadas, para seleccionar siempre la opción que más favorece al educando.

La innovación.

Representa la dedicación al trabajo creativo con entusiasmo y responsabilidad, motivando y contagiando a todas aquellas personas que se vinculen con la Institución. Promueve la búsqueda del mejoramiento en los resultados educativos a través de la acción innovadora y creativa, orientada a experimentar ideas, nuevos recursos y nuevas tecnologías, que faciliten la comprensión y aprendizaje de conceptos, la formación de hábitos, la adquisición de valores, el desarrollo de las habilidades intelectuales y destrezas físicas de los alumnos. Se manifiesta en:

1 La aceptación y promoción del cambio permanente, en la búsqueda por elevar los niveles de logro y rendimiento de los alumnos de nuestra institución.

2 En la creación de recursos, materiales impresos, audiovisuales, juegos y equipos fáciles de construir por los docentes y de manipular por los estudiantes, para ser utilizados tanto en la enseñanza teórica como en la experimental.

3 Utilizar la evaluación formativa como herramienta necesaria para evaluar tanto la eficacia de las estrategias utilizadas como los medios y métodos en la enseñanza para reorientar, en base a los resultados, el proceso educativo.

4 Utilizar medios, herramientas e ideas innovadoras y de avanzada, que permitan la transferencia de elementos útiles al proceso educativo tanto de otros campos como de las diferentes áreas del saber.

5 Una constante creatividad e innovación para la resolución de problemas, para la toma de decisiones justas, rápidas y eficaces por parte de los comprometidos en las tareas.

La salud integral.

Implica reconocer que la Salud, no es sólo la ausencia de una enfermedad física o psíquica, sino que envuelve el desarrollo de facultades que son objeto de la educación y un conjunto de actitudes que, debidamente interiorizadas, previenen las enfermedades, los accidentes corporales, los desajustes de la personalidad, y se afianzan en función a la autoestima de los individuos, su autonomía y la capacidad para la toma de decisiones. Se manifiesta en:

1 Asumir la vida en su realidad, como un proyecto del que somos protagonistas y responsables.

2 Actuar siempre bajo normas básicas de salud: higiene física y mental, alimentación y cuidado corporal.

3 El aprecio y cuidado del propio cuerpo, afianzar hábitos autónomos de cuidado y salud personal, de respeto y solidaridad con la salud de los otros.

4 El gusto por el deporte y la actividad física como medio para mantener una vida saludable, para el fomento de la amistad y la solidaridad.

5 Una autoestima propia que conlleva a la construcción de un proyecto de vida saludable.

6 El reconocimiento de la afectividad, la risa, la música y el arte como elementos saludables.

7 La extensión de la responsabilidad que tenemos para con nosotros mismos, los demás, la Naturaleza y en particular, hacia nuestro medio ambiente, con vista a elevar la calidad de vida de quienes habitamos el planeta y de las futuras generaciones.

Mejoramiento continúo del personal.

Implica reconocer a los trabajadores de la Institución como su recurso más importante y como su capital intelectual, base fundamental del trabajo institucional, ofreciéndoles oportunidades de crecimiento y autorrealización, tanto en lo personal como en lo profesional. Se manifiesta en:

1 Las amplias posibilidades de crecimiento profesional y de autorrealización personal que brinda la Institución.

2 El desarrollo permanente de los talentos y el reconocimiento y refuerzo del desempeño eficiente.

3 La actuación responsable de todos los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones, presentando resultados de alta calidad.

4 La búsqueda permanente de nuevas vías cada vez más efectivas y eficaces, para el logro de los objetivos de la Institución y para el desarrollo pleno de nuestra misión.

La excelencia.

La excelencia conlleva a la búsqueda de la perfectibilidad en la transformación de sí mismo, de sus logros, de sus respuestas a los otros y a la sociedad. Se manifiesta en:

1 El empeño por realizar un trabajo de óptima calidad.

2 La disposición a dar de sí mismo todo lo que sea necesario para obtener el mejor producto posible.

3 Plantearse altas expectativas y metas exigentes.

4 El cumplimiento esmerado de las tareas y funciones, la entrega de resultados en la fecha prevista o antes de ésta.

5 La rigurosidad en el cumplimiento de normas establecidas.

6 La actuación cónsona con nuestros principios y con el respeto al otro en cualquier momento de su vida o ambiente, dentro o fuera de la Institución.

7 El sentido de autocrítica con el cual analiza su propia conducta.

8 La aceptación constructiva de los errores propios y fracasos, el compromiso de buscar la mejora continua de su actuación.

9 El apoyo que brinda a sus colegas y superiores poniendo sus conocimientos al servicio de los demás.

10 El rol de liderazgo en los procesos de cambios educativos.

11 La superación del individualismo en la búsqueda del bien común.

12 La actuación bajo la convicción de que no es sostenible un éxito que exija el fracaso de otros.

Programas en desarrollo para la búsqueda de la excelencia.

1 Uso de la Tecnología Comunicacional.

2 Manejo de paquetes computacionales.

3 Navegación en Internet.

4 Arquitectura del Computador.

5 Programa de alimentación escolar:

6 Almuerzos y Meriendas.

7 Actividades especiales de atención Integral.

8 Ajedrez.

9 Volley Ball.

10 Foot Ball de Sala.

11 Tae-Kwon-Do.

12 Tareas dirigidas.

13 Estudiantina.

14 Folklore.

15 Manualidades y Artesanías.

16 Música.

17 Coral.

18 Recreación dirigida.

19 Inglés.

20 Programas de Profundización:

21 Club de Matemática.

22 Club de Lengua.

23 Club de Electricidad.

24 Educación en Valores.

Otros programas:

1 Programa de Articulación entre el nivel de preescolar y la Educación Básica.

2 Proyecto Cuéntale un Cuento a Chacao.

3 Olimpíada de Lengua.

4 Olimpíada de Matemática.

5 Olimpíada de Ciencia (EUREKA).

6 Programa Civitas centrado en la Formación Ciudadana. Para 4to grado.

7 Patrulla Escolar.

8 La caja de los valores para 1º, 2º y 3º.

9 Brigada Juvenil de Seguridad y Prevención de la Policía Municipal de Chacao.

Preparación para la Primera Comunión.

Programas en desarrollo para el fortalecimiento de la gestión escolar.

1 Evaluación de la Eficiencia de Profesional.

2 Certificación Docente.

3 Pruebas de rendimiento a los alumnos de I, II y III etapa de Educación Básica.

4 Adquisición y mantenimiento de equipos y de la dotación escolar.

5 Actualización permanente de docentes a través de talleres de formación Humana y Profesional, Nuevas Tecnologías e informática y otras áreas de interés general.

6 Plataforma tecnológica intrainstitucional de información compartida que favorece la toma de decisiones.

7 Programa de Terapia Ocupacional.

8 Programa de Terapia de Lenguaje.

9 Programa de Apoyo a los alumnos de 1º a 3º grado que presentan alto nivel de dificultades de aprendizaje con la Psicopedagoga.

Perfil del egresado.

En el ámbito personal - afectivo:

1 Es responsable y asume las consecuencias de sus actos y decisiones.

2 Es perseverante, llevando a cabo lo decidido o acordado con entusiasmo, sin desalentarse ni dejarse influir por las dificultades que puedan surgir.

3 Busca superarse continuamente, aprovechando todas las oportunidades que se le presentan o está en constante búsqueda de éstas.

4 Actúa de acuerdo con lo que dice y lo que piensa.

5 Es honesto consigo mismo y con los demás.

6 Es capaz de actuar con libertad responsable.

7 Se conoce y acepta con sus cualidades y limitaciones.

8 Está abierto a la amistad y a brindar su colaboración y solidaridad sin distinción de personas.

9 Logra un desarrollo integral, de tal forma que al conocerse a sí mismo, fortalece su autoestima y valora su entorno familiar y social.

10 Es creativo y se expresa con estilo personal.

11 Valora la amistad, se preocupa por los amigos, es leal a ellos, y los respalda y apoya desinteresadamente dentro del marco de los valores universales establecidos.

12 Afronta sus éxitos y sus fracasos, reconociendo sus propias fortalezas y debilidades, sin exagerarlos.

13 Capta el lado bueno de las cosas con sentido positivo y humor.

En el ámbito intelectual:

1 Pone sus conocimientos al servicio de los demás.

2 Entiende que los talentos personales y la educación adquirida son un privilegio que debe fructificar en el compromiso de servicio a los demás.

En el ámbito científico - tecnológico:

1 Hace uso de las herramientas que ofrece la informática y desarrolla una actitud positiva y abierta hacia las nuevas tecnologías.

2 Entiende los principios y métodos básicos de la ciencia para darles uso en la solución de problemas reales, valorando el impacto social y/o ambiental de las innovaciones y avances científicos.

3 Valora la importancia de las matemáticas para desarrollar actividades tanto académicas como de la vida cotidiana e incrementa el pensamiento lógico matemático a través de su aplicación en situaciones reales.

En el ámbito cultural:

1 Valora las manifestaciones artísticas, culturales y estéticas, analizando su contribución al desarrollo integral del ser humano.

2 Adquiere suficiencia en el manejo del idioma español que le permite interrelacionarse mediante la comunicación oral y escrita.

3 Maneja el inglés como lengua extranjera, que le permite el acceso al conocimiento de otras culturas.

En el ámbito de la salud:

1 Es capaz de coordinar adecuadamente sus actividades psicomotoras, cultivando su capacidad física en orden a un desarrollo pleno y saludable.

2 Armoniza el trabajo intelectual con el ejercicio físico y el deporte, como fuente de salud y de seguridad en sí mismo.

3 Tiene interés por el desarrollo físico y mental armónico.

4 Cuida su salud, es consciente del daño físico y mental causado por el uso de drogas, alcohol, tabaco y por deficientes hábitos alimentarios.

5 Posee buenos hábitos de conducta, disciplina y administración del tiempo libre.

En el ámbito social:

1 Es consciente de la sociedad plural en que vive, respeta las diferentes ideologías, creencias y actividades de los individuos y de las naciones.

2 Es capaz de comprometerse solidariamente.

3 Siente como propios los efectos de un orden social injusto e inhumano y comprende que es responsable en la búsqueda de soluciones.

4 Siente que tiene un compromiso especial con los más pobres y los menos favorecidos de su país y del mundo.

5 Conoce sus derechos y obligaciones cívicas y actúa en congruencia con su entorno social.

6 Actúa con sentido crítico y participa activamente en la vida democrática.

7 Coopera en la consolidación de la identidad nacional.

8 Colabora y se esfuerza en el logro de objetivos comunes.

En el ámbito de la ética:

1 Sus relaciones interpersonales son positivas y solidarias, ajenas de prejuicios sociales, raciales y/o religiosos.

2 Es capaz de tomar decisiones libres, responsables y autónomas.

3 Se da cuenta de que es responsable de sus propias decisiones y corresponsable de la sociedad que forma parte.

4 Acepta a los demás por lo que son, sin prejuzgarlos ni juzgarlos por su origen.

5 Es respetuoso de sí mismo, convencido de sus creencias y a la vez respetuoso de las ideas de su prójimo(Tomado del Reglamento Interno).

Rol de la Autora.

1 La autora del presente estudio, se encuentra en el cargo de Docente titular IV con funciones administrativas en la Coordinación de la I y II etapa. Las funciones principales quedan descritas de forma específica en el reglamento interno de la institución y Manual del Ministerio de Educación y Deportes.

2 El docente con funciones administrativas (coordinador) de la primera y segunda etapa de Educación Básica debe proporcionar un ambiente de oportunidades para que los docentes de aula a su cargo mejoren su potencial creativo. El docente debe tener presente distintas estrategias y métodos para apoyar al personal a su cargo en un ambiente agradable en relación a las conductas exigidas a los docentes identificarse con los distintos proyectos, asumir los lineamientos del Colegio y mostrarse interesado por mejorar su perfil profesional para asumir cambios (nuevas tareas y procedimientos).

En el área profesional y de las actividades docentes debe conocer perfectamente las asignaturas que se desarrolla, orientar la planificación a las necesidades del proyecto institucional, crear un clima psicoafectivo adecuado para el aprendizaje cumpliendo con los objetivos académicos y reflejando interés, entusiasmo, iniciativa y creatividad frente a su trabajo.

Desde hace dos años la autora ha evidenciado la multiplicidad de funciones sin organización y sistematización que a efectos pretende desempeñar, generándose así un ambiente laboral contrario a lo considerado en los valores institucionales de la búsqueda de un trabajo de manera coordinada y sincronizada.

Capitulo 2: Estudio del Problema

Enunciado del Problema

El problema a resolver en este Practicum es que las funciones del docente coordinador de la I y II Etapa de Educación Básica en una institución educativa pública no están sistematizadas, según sus áreas de influencia: Institucionales, Apoyo Docente y Comunidad.

Descripción del Problema

Desde su creación, hace sesenta y cuatro años, la institución educativa, estaba estructurada como casi todas las Instituciones educativas del país, sólo contaba con un personal directivo encargado de supervisar la labor docente y un personal docente encargado de atender la población estudiantil.

Hace aproximadamente cuatro años, con el incremento de la población estudiantil en la comunidad se hizo necesario encontrar soluciones educativas para esta problemática y se toma la decisión de rediseñar, acondicionar y reinaugurar la planta física e incrementar la plantilla de educadores. Poco a poco se han ido creando las coordinaciones y departamentos, para atender las necesidades del estudiantado y los docentes de aula. En el año escolar 2003 - 2004 se crea la Coordinación de la I y II etapa para atender al personal docente del turno de la mañana y del turno de la tarde.

Es a partir del año escolar 2006-2007 cuando se establecen y se precisan las funciones del Docente Coordinador a través del Reglamento Interno de la Institución, específicamente en su artículo 83. Ahora bien, las funciones y sus atribuciones se

confunden con las del personal directivo, no existe una sistematización que jerarquice, delimite y ordene cuáles funciones son la prioridad y cuáles son secundarias, lo que trae como consecuencia que el docente coordinador se agote en realizar las múltiples funciones del Reglamento Interno y las funciones producto del hacer cotidiano, no contemplados en la ley.

Es importante jerarquizar y priorizar las funciones del docente coordinador, ya que éste es el pilar fundamental de apoyo del personal docente de aula, elemento clave en toda gestión educativa al planificar, conducir y ejecutar la política educativa del área de acuerdo con los lineamientos impartidos por el Ministerio de Educación y Deporte.

Documentación del Problema

En estos últimos cuatro (4) años, la Institución ha presentado cambios fundamentales en su organización y estructura, así como el creciente aumento de su población estudiantil. Las coordinaciones que se han formado son: Control de Estudios y Evaluación, Coordinación de Educación Inicial, Coordinación de la III etapa, y Coordinación de I y II Etapa de Educación Básica.

Para delimitar y documentar el problema se invitó a los doce Docentes Coordinadores a llenar una encuesta anónima, donde se pretende explorar si conocen las funciones específicas inherentes al cargo que desempeñan y si estaban sistematizadas de acuerdo a su nivel de importancia. Dicha encuesta consta de una presentación, instrucciones, dieciséis ítems para responder de acuerdo a una escala

tipo Likert codificadas previa a la aplicación y en la cual se debe escoger una sola opción.

La clave del éxito en la institución en estudio "reside sin duda alguna en definir claramente los perfiles, las funciones y las responsabilidades jerarquizadas así como las condiciones de trabajo de quienes se encargarán de enseñar, administrar y apoyar las operaciones del sistema educativo" (Bianchi, 2001, p. 29). La función principal del Docente Coordinador conlleva cultivar diversos factores que son clave para que el centro de enseñanza sea eficaz: el trabajo en equipo y la colaboración entre el personal, la sensibilización hacia las preocupaciones y las aspiraciones no sólo de los estudiantes sino también de sus padres.

Antes de pasar a analizar los datos arrojados de la aplicación de la encuesta, se hace necesario plantear un problema encontrado en el momento que se iba a realizar dicha actividad: En vista del reducido número de Docentes Coordinadores en la institución objeto de estudio, se visitaron tres instituciones escolares que funcionan en el Municipio Chacao y que están aledañas a la institución invitando a los Docentes Coordinadores de las mismas a participar en la investigación, la cual aceptaron, llegando a una población de doce sujetos, a los cuales se les aplicó la encuesta elaborada para recoger la información necesaria para completar el estudio.

En el análisis de los resultados se pudo apreciar que los docentes coordinadores no conocen sus funciones a fondo, información arrojada cuando se les requirió información si los Docentes Coordinadores conocen sus funciones.; sólo dos el 16 % de los entrevistados, reconocen que algunas veces reconocen estar desarrollando sus funciones, el resto manifestó que casi nunca conocen cuáles son sus

funciones; esto trae como consecuencia que su desempeño no esté focalizado en sus atribuciones.

Lo anteriormente planteado queda evidenciado cuando consideran que el Docente Coordinador debe planificar, organizar, dirigir y evaluar el conjunto de las actividades que debe desarrollar la escuela en el transcurso de cada año escolar, y confunden las funciones del personal directivo que son las que se proponen con las propias; y al no estar claras y sistematizadas sus funciones, asumen funciones y responsabilidades que no le son propias.

Sin embargo, el 75% de los entrevistados, sostienen que las funciones estipuladas en el Reglamento Interno para el personal Docente Coordinador promueven el buen funcionamiento de la Institución; y aunque conozcan o no el Reglamento interno consideran que es de gran ayuda; y el 25 % consideran que casi siempre su función más importante es la realización del plan anual.

El 25% considera importante dentro de sus funciones los aspectos curriculares y extracurriculares; y respecto a la parte institucional los Docentes Coordinadores sólo y el 50% sostienen que algunas veces esto es importante.

En este sentido, el 50% casi nunca reconocen las funciones netamente institucionales, carecen de la información pertinente, esto se deduce de las respuestas donde se evidencian muchas dudas al respecto, siendo para la institución de una importancia capital ya que permite el buen desenvolvimiento en la labor docente.

Respecto a la carga de trabajo, se nota que al no estar claras y sistematizadas las funciones del Docente Coordinador no hay certeza sobre sus responsabilidades, y

considera el 50% que realizan más o menos del trabajo que les corresponde desempeñar de acuerdo con su rol.

Cuando se les requiere una respuesta sobre si la importancia de las funciones del Docente Coordinador puede variar dependiendo del calendario escolar, se encuentra que en el 100% de los entrevistados no hay claridad en cuanto a la percepción de lo dinámico del rol desempeñado por estos profesionales. Sin embargo, las normas, desde hace cuatro (4) años están vigentes en la institución objeto de estudio, son las mismas, con ligeras modificaciones, siempre realizadas por el personal directivo y no por los involucrados en el desempeño de su rol como Docentes Coordinadores. Se observa que al no tener claro sus funciones suponen que las mismas deben cambiar dependiendo de las circunstancias.

Se advierte que los Docentes Coordinadores no saben cuáles son las funciones respecto a las áreas de influencias: institución, apoyo al Docente de Aula y Comunidad, y reconocen que no están sistematizadas. Se observa que hay menos claridad en el asesoramiento docente y vinculación con la comunidad, pilares de un buen funcionamiento en cualquier institución educativa.

Lo anteriormente expuesto se confirma cuando se afirma que es función del Docente Coordinador asignar a los alumnos tareas de acuerdo al contenido programático, la naturaleza y materia de estudio, así como las necesidades del proceso educativo. Esta función está directamente relacionada con el desempeño de los docentes de aula. La función del Docente Coordinador es desempeñar su rol como personal administrativo, orientando a los docentes en su desempeño pedagógico.

Al no tener claridad en las funciones que les son propias, cuando se asevera en el instrumento que es función del Docente Coordinador preservar la conservación e higiene del edificio, inmobiliario, material didáctico y bienes que constituyan el patrimonio escolar. El 60% de los entrevistados consideran que lo afirmado algunas veces está dentro de sus funciones. Esta responsabilidad o función corresponde al personal directivo.

Es función del Docente Coordinador dirigir, orientar y supervisar al personal a su cargo. Se le define por las respuestas que tampoco están claros en la función coordinadora, el 78 %, expresa que algunas veces lo hacen y la parte técnica y metodológica si es de su entera responsabilidad.

En cambio, cuando se afirma que el Docente Coordinador debe exigir el cumplimiento estricto del horario asignado y registrar las faltas de puntualidad observadas, el 75 % considera que es parte de sus funciones, lo cual no les corresponde.

Igualmente sucede al requerírseles información sobre si es función del Docente Coordinador aplicar al personal docente de aula las sanciones previstas en el Reglamento Interno vigente. Por el desconocimiento de sus funciones, el 33% las aplica casi siempre y un 50% las designa algunas veces. Están seguros que deben exigir el cumplimiento estricto del horario asignado y registrar las faltas de puntualidad observadas, y aplicar al personal docente de aula las sanciones previstas en el Reglamento Interno vigente, reglamento que no conocen a profundidad y donde las funciones no están sistematizadas, estas últimas funciones son del estricto cumplimento para el personal directivo de la institución.

Análisis de los datos

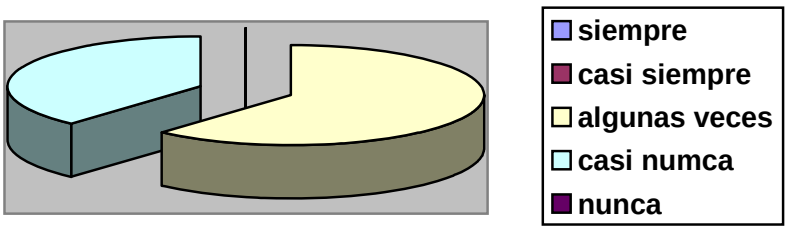
Ítem # 1

¿Los Docentes Coordinadores conocen sus funciones?

Tabla #1

Categoría	N°	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	5	0	0 %
Casi Siempre	4	0	0 %
Algunas Veces	3	2	16 %
Casi Nunca	2	10	84 %
Nunca	1	0	0 %
Total		12	100 %

Figura # 1



Los datos indican que en un total de 12 sujetos entrevistados, dos (16%) consideran que algunas veces los Docentes Coordinadores conocen sus funciones; y diez (84%) respondió que casi nunca conocen sus funciones.

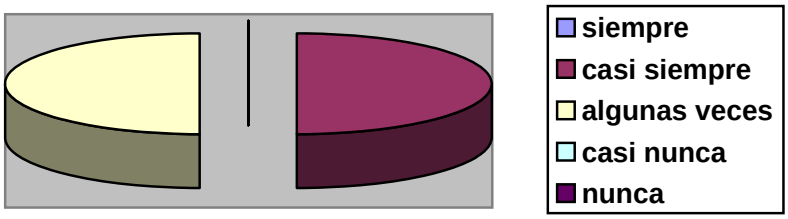
Ítem # 2

¿El Docente Coordinador debe planear, organizar, dirigir y evaluar el conjunto de las actividades que debe desarrollar la Escuela en el transcurso de cada año escolar?

Tabla # 2

Categoría	N°	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	5	0	0 %
Casi Siempre	4	6	50 %
Algunas Veces	3	6	50 %
Casi Nunca	2	0	0 %
Nunca	1	0	0 %
Total		12	100 %

Figura # 2



Los datos indican que del total de 12 sujetos entrevistados, séis (50%) consideran que casi siempre el Docente Coordinador debe planear, organizar, dirigir y evaluar el conjunto de las actividades que debe desarrollar la Escuela en el transcurso de cada año escolar y séis (el 50% restante) consideran que deben hacerlo algunas veces, que essas son funciones del personal directivo.

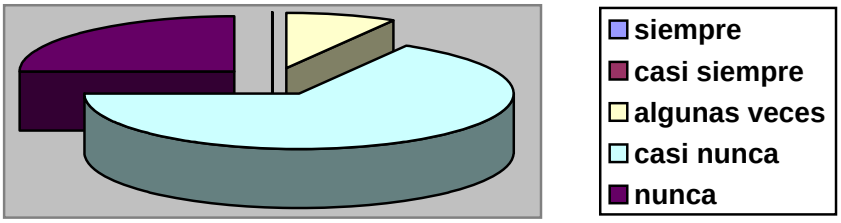
Ítem # 3

¿Todas las funciones del Docente Coordinador están sistematizadas?

Tabla # 3

Categoría	N°	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	5	0	0 %
Casi Siempre	4	0	0 %
Algunas Veces	3	1	8.3 %
Casi Nunca	2	8	66.6 %
Nunca	1	3	25.1 %
Total		12	100 %

Figura # 3



Los datos indican que de un total de doce sujetos entrevistados, uno de los sujetos (8,3%) considera que algunas veces todas las funciones del Docente Coordinador están sistematizadas; ocho (66,6%) respondieron que casi siempre; y tres (25,1%) expresan que nunca las funciones están sistematizadas.

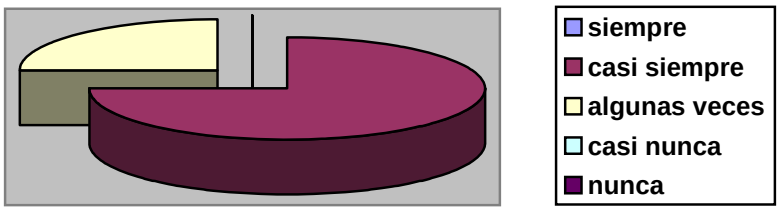
Ítem # 4

¿Las funciones estipuladas en el Reglamento Interno para el personal Docente Coordinador promueven el buen funcionamiento de la Institución?

Tabla # 4

Categoría	N°	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	5	0	0 %
Casi Siempre	4	9	75 %
Algunas Veces	3	3	25 %
Casi Nunca	2	0	0 %
Nunca	1	0	0 %
Total		12	100 %

Figura # 4



Los datos indican que de un total de 12 sujetos entrevistados, nueve (75%) sostienen que las funciones estipuladas en el Reglamento Interno para el personal Docente Coordinador promueven el buen funcionamiento de la Institución; y tres (25%) consideran que algunas veces las funciones estipuladas en el Reglamento Interno para el personal Docente Coordinador promueven el buen funcionamiento de la Institución.

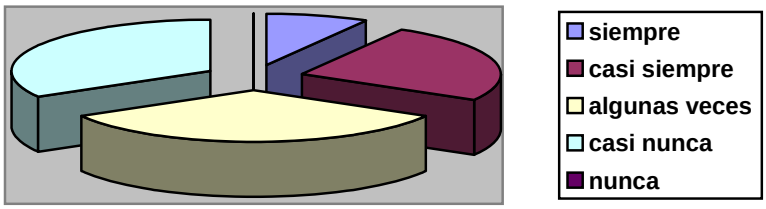
Ítem # 5

¿La función más importante del Docente Coordinador es: Elaborar el Plan Anual de la Coordinación?

Tabla # 5

Categoría	N°	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	5	1	8.3 %
Casi Siempre	4	3	25.1 %
Algunas Veces	3	4	33.3 %
Casi Nunca	2	4	33.3 %
Nunca	1	0	0 %
Total		12	100 %

Figura # 5



Los datos indican que de un total de 12 sujetos entrevistados, cuatro (33,3%) de la población expresan que casi nunca es la función más importante., cuatro (33,3%) opinan que algunas veces; tres (25,1%) sostienen que casi siempre y uno (8,3%) respondió que siempre la función más importante del Docente Coordinador es: Elaborar el Plan Anual de la Coordinación.

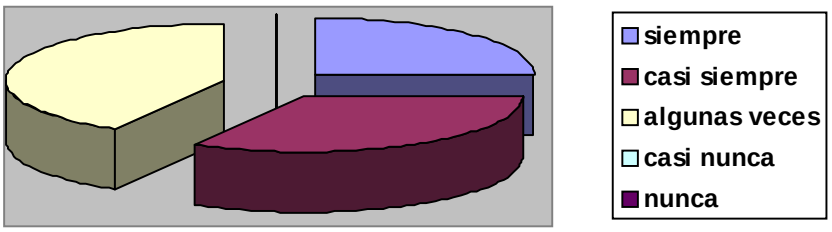
Ítem # 6

¿Asesorar a los Docentes en los aspectos curriculares y extracurriculares es una función importante?

Tabla # 6

Categoría	N°	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	5	3	25 %
Casi Siempre	4	4	33 %
Algunas Veces	3	5	42 %
Casi Nunca	2	0	0 %
Nunca	1	0	0 %
Total		12	100 %

Figura # 6



Los datos indican que de un total de 12 sujetos entrevistados, tres (25%) exponen que siempre asesorar a los Docentes en los aspectos curriculares y extracurriculares es una función importante, cuatro (33%) considera que casi siempre y cinco (42%) creen que casi siempre la función descrita es importante.

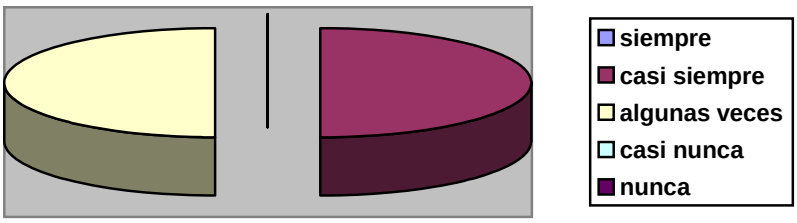
Ítem # 7

¿El Docente Coordinador conoce cuáles son las funciones netamente institucionales?

Tabla # 7

Categoría	N°	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	5	0	0 %
Casi Siempre	4	0	0 %
Algunas Veces	3	6	50 %
Casi Nunca	2	6	50 %
Nunca	1	0	0 %
Total		12	100 %

Figura # 7



Los datos indican que de un total de 12 sujetos entrevistados, seis (50%) consideran que casi siempre el Docente Coordinador conoce cuáles son las funciones netamente institucionales; y los séis restantes (50%) consideran que deben hacerlo algunas veces, conocen las funciones institucionales.

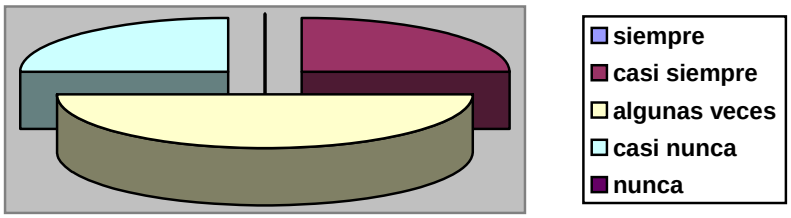
Ítem # 8

¿El Docente Coordinador realiza menos funciones de las que le corresponde?

Tabla # 8

Categoría	N°	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	5	0	0 %
Casi Siempre	4	3	25 %
Algunas Veces	3	6	50 %
Casi Nunca	2	3	25 %
Nunca	1	0	0 %
Total		12	100 %

Figura # 8



Los datos indican que de un total de 12 sujetos entrevistados, tres (25%) creen que casi siempre el Docente Coordinador realiza menos funciones de las que le corresponde; séis (50%) sostiene que algunas veces realiza menos funciones de las que le corresponde, y tres (25%) de los sujetos considera que casi nunca realiza las realiza.

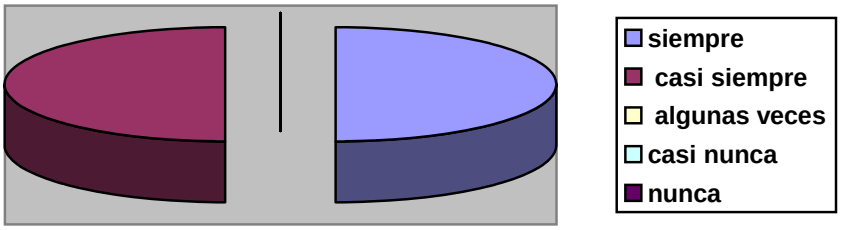
Ítem # 9

¿La importancia de las funciones del Docente Coordinador pueden variar dependiendo del calendario escolar?

Tabla # 9

Categoría	N°	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	5	6	50 %
Casi Siempre	4	6	50 %
Algunas Veces	3	0	0 %
Casi Nunca	2	0	0 %
Nunca	1	0	0 %
Total		12	100 %

Figura # 9



Los datos indican que de un total de 12 sujetos entrevistados, séis (50%) responden que siempre las funciones del Docente Coordinador pueden variar dependiendo del calendario escolar; y séis (50% restante) consideran que casi siempre las funciones del Docente Coordinador pueden variar dependiendo del calendario escolar. Se observa que al no tener claro sus funciones suponen que las mismas deben cambiar dependiendo de las circunstancias.

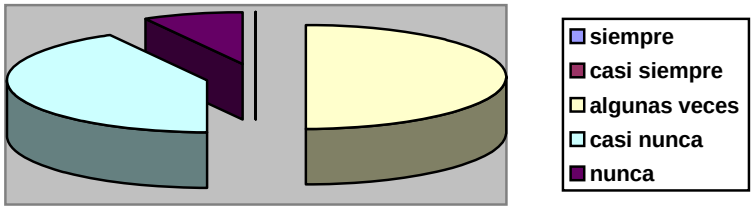
Ítem # 10

¿Las funciones del Docente Coordinador con respecto al Apoyo al Docente de Aula, Institución y Comunidad están sistematizadas?

Tabla # 10

Categoría	N°	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	5	0	0 %
Casi Siempre	4	0	0 %
Algunas Veces	3	6	50 %
Casi Nunca	2	5	42 %
Nunca	1	1	8 %
Total		12	100 %

Figura # 10



Los datos indican que en un total de 12 sujetos entrevistados, séis (50%) creen que algunas veces las funciones del Docente Coordinador con respecto al apoyo al Docente de Aula, Institución y Comunidad están sistematizadas; cinco (42%) expone que casi nunca están sistematizadas; y uno (8%) expresa que nunca las funciones del Docente Coordinador con respecto al apoyo al Docente de Aula, Institución y Comunidad están sistematizadas.

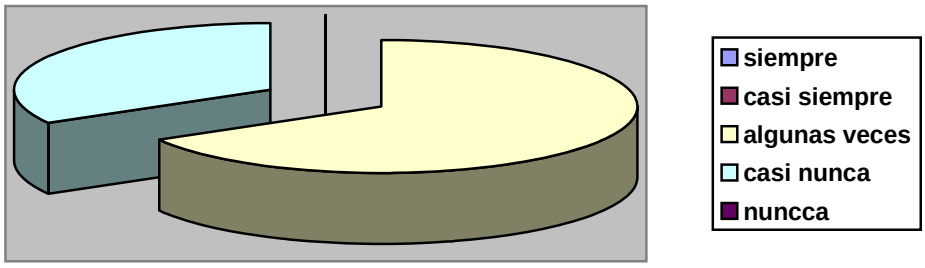
Ítem # 11

¿Es función del Docente Coordinador colaborar con la organización de la Comunidad Educativa y participar en las comisiones para las cuales se designe?

Cuadro # 11

Categoría	N°	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	5	0	0 %
Casi Siempre	4	0	0 %
Algunas Veces	3	8	60 %
Casi Nunca	2	4	40 %
Nunca	1	0	0 %
Total		12	100 %

Gráfico # 11



Los datos indican que en un total de 12 sujetos entrevistados, ocho (60%) creen que algunas veces debe colaborar con la organización de la Comunidad Educativa y participar en las comisiones para las cuales se designe; y cuatro (40%) consideran que casi nunca esa afirmación está dentro de sus funciones.

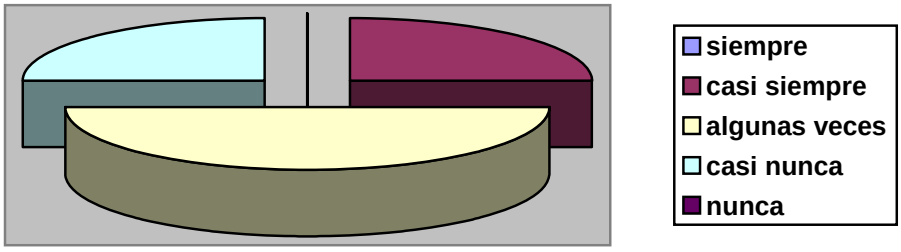
Ítem # 12

¿Es función del Docente Coordinador asignar a los alumnos tareas de acuerdo al contenido programático, la naturaleza y materia de estudio, así como las necesidades del proceso educativo?

Tabla # 12

Categoría	N°	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	5	0	0 %
Casi Siempre	4	3	25 %
Algunas Veces	3	6	50 %
Casi Nunca	2	3	25 %
Nunca	1	0	0 %
Total		12	100 %

Figura # 12



Los datos indican que en un total de 12 sujetos entrevistados, tres (25%) consideran que casi siempre es función del Docente Coordinador asignar a los alumnos tareas de acuerdo al contenido programático, la naturaleza y materia de estudio, así como las necesidades del proceso educativo; séis (50%) contestó que algunas veces es su función; y tres (25%) opinaron casi nunca. En este ítem se evidencia el desconocimiento de sus funciones.

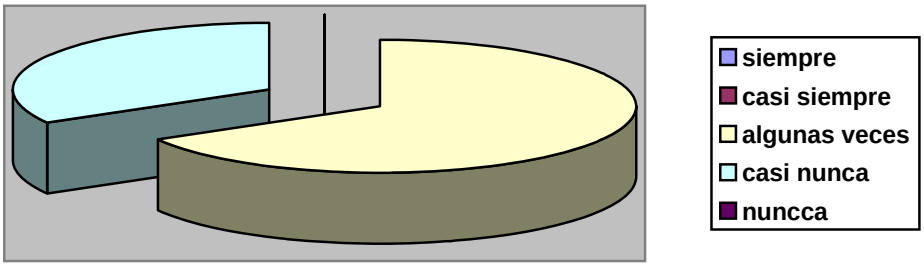
Ítem # 13

¿Es función del Docente Coordinador preservar la conservación e higiene del edificio, inmobiliario, material didáctico y bienes que constituyan el patrimonio escolar?

Tabla # 13

Categoría	**N°**	**Frecuencia Absoluta**	**Frecuencia Relativa**
Siempre	5	0	0 %
Casi Siempre	4	4	40 %
Algunas Veces	3	8	60 %
Casi Nunca	2	0	0 %
Nunca	1	0	0 %
Total		12	100 %

Figura # 13



Los datos indican que de un total de 12 sujetos entrevistados, cuatro (40%) sostienen que casi siempre es función del Docente Coordinador preservar la conservación e higiene del edificio, inmobiliario, material didáctico y bienes que constituyan el patrimonio escolar; y ocho (60%) consideran que algunas veces lo antes mencionado está dentro de sus funciones.

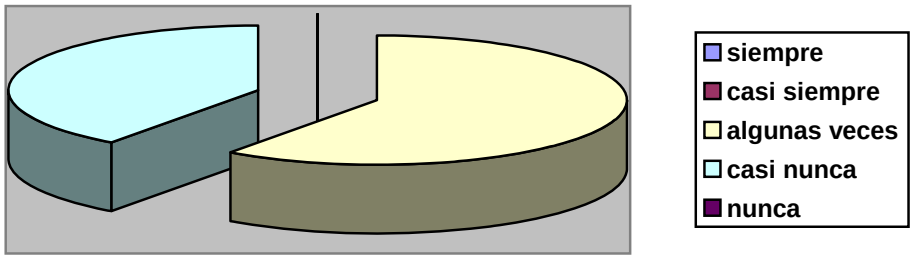
Ítem # 14

¿Es función del Docente Coordinador dirigir, orientar y supervisar al personal a su cargo?

Tabla # 14

Categoría	N°	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	5	0	0 %
Casi Siempre	4	0	0 %
Algunas Veces	3	7	58 %
Casi Nunca	2	5	42 %
Nunca	1	0	0 %
Total		12	100 %

Figura # 14



Los datos indican que en un total de 12 sujetos entrevistados, siete (78%) expresan que algunas veces dirigen, orientan y supervisan al personal a su cargo; y cinco (42%) respondió que casi nunca consideran que es función del Docente Coordinador dirigir, orientar y supervisar al personal a su cargo.

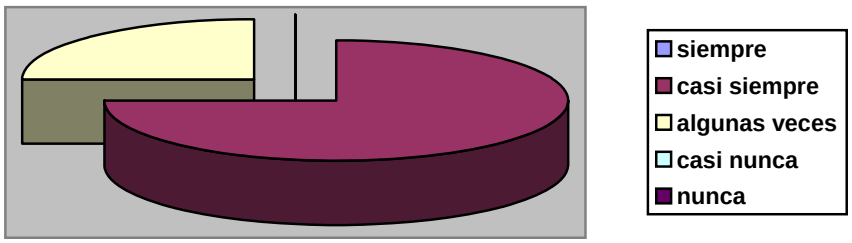
Ítem # 15

¿El Docente Coordinador debe exigir el cumplimiento estricto del horario asignado y registrar las faltas de puntualidad observadas?

Tabla # 15

Categoría	N°	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	5	0	0 %
Casi Siempre	4	9	75 %
Algunas Veces	3	3	25 %
Casi Nunca	2	0	0 %
Nunca	1	0	0 %
Total		12	100 %

Figura # 15



Los datos indican que en un total de 12 sujetos entrevistados, nueve (75%), afirman que el Docente Coordinador debe exigir el cumplimiento estricto del horario asignado y registrar las faltas de puntualidad observadas, respondió que casi siempre debe hacerlo; y tres (25%) considera que algunas veces deben hacer lo afirmado.

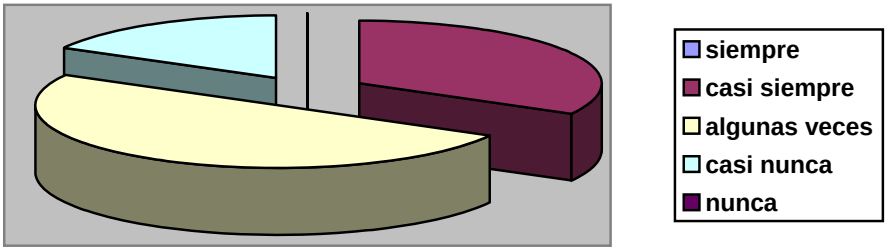
Ítem # 16

¿Es función del Docente Coordinador aplicar al personal docente de aula las sanciones previstas en el Reglamento Interno vigente?

Tabla # 16

Categoría	N°	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	5	0	0 %
Casi Siempre	4	4	33 %
Algunas Veces	3	6	50 %
Casi Nunca	2	2	17 %
Nunca	1	0	0 %
Total		12	100 %

Figura # 16



Los datos indican que en un total de 12 sujetos entrevistados, cuatro (33%) respondieron casi siempre al ítem: es función del Docente Coordinador aplicar al persona docente aula las sanciones previstas en el Reglamento Interno vigente, séis (50%) de la población, afirman que algunas veces aplican sanciones; y dos (17%) afirman que casi nunca aplican sanciones.

Análisis de las Causas

La historia de la institución se remonta hasta hace 64 años y en tiempo reciente es cuando se hicieron cambios importantes en su estructura física y en la organización de las labores docentes, creándose hace apenas cuatro años las Coordinaciones Docentes, base de la organización escolar. Todo lo planteado trajo como consecuencia el aumento de la matrícula, el incremento en el número del personal docente para atender a los nuevos educandos.

Al crear las Coordinaciones de Control de Estudios y Evaluación, Coordinación de Educación Inicial, Coordinación de la III etapa, y Coordinación de I y II Etapas, se hizo necesario elaborar un reglamento interno que regule las funciones de estas nuevas dependencias, dentro del cual se determinan las mismas, sin jerarquización y desde su creación en el año escolar 2003-2004,

Se ha ido revisando y rediseñando adaptándolo a las necesidades que van surgiendo con el crecimiento de la Institución, como es la Coordinación de la I y II etapa de Educación Básica la cual no posee un lineamiento para su funcionamiento adecuado, trabajando constantemente en busca de la excelencia sin lograr hasta el momento que estén organizadas de acuerdo a la importancia que tiene cada una de ellas.

Uno de los principales problemas que se registró en la investigación realizada para el presente trabajo, está en que el Reglamento Interno ha sido elaborado y revisado por el personal docente Directivo y no por los involucrados directamente con los departamentos como son los docentes coordinadores, motivo por el cual a muchos le falta conocer a profundidad cuales son sus funciones. Esto queda

evidenciado al entrevistar a los involucrados, como son el personal directivo y los docentes coordinadores que laboran en la institución.

Lo anteriormente citado se registró en el cuestionario que respondieron los Docentes Coordinadores donde claramente se observa que no sólo no conocen sus funciones sino que las confunden con las del personal directivo. Esto trae como consecuencia que su desempeño sea deficiente al tratar de cumplir cabalmente lo que consideran son sus funciones. De ahí nace la necesidad de sistematizar las funciones del Docente Coordinador, como es la propuesta del presente trabajo de investigación.

Sin embargo, debido a la mística de este grupo de profesionales de la docencia, hacen esfuerzos por lograr una mejor calidad de educación en la institución, objetivo que no siempre se cumple, así como el contacto con los niños y niñas, representantes y comunidad en general, es por ello importante la reorganización de sus responsabilidades y funciones. Esta situación sirvió a la investigadora como motivación para la realización del presente Practicum.

Relación del Problema con la Literatura

En toda sociedad las interacciones entre los actores están sistematizadas por normas que señalan los comportamientos esperados y que determinan una serie de relaciones típicas, que cada individuo asume según quién sea su interlocutor. Señala (Bianchi, 2001) que “cada una de estas relaciones típicas constituye un rol, concepto que ha sido corrientemente utilizado por la Sociología, aunque algunos autores prefieren la noción más amplia de papel, (p. 20).

Este último concepto proviene del modelo dramático y convierte a los actores en personajes de una trama argumental constituida para el logro de propósitos que se

establecen. “Una persona, en los diversos ámbitos en los que se mueva, asume diversos roles o papeles sociales, por ejemplo el de padre de familia, maestro de una escuela, miembro de un club o vecino en su barrio” (Braslavsky, 2002, p. 15).

En términos conceptuales, resulta necesario distinguir en un rol su función y su status. La función refiere al “para qué”, mientras que el status alude a la posición social relativa a una estructura dada.

Dentro de una institución, como la escuela, existen diferentes roles: director, profesor, docentes, alumno. Todos estos roles se instituyen a través de funciones prescriptas que la organización comunica a los sujetos que participan de ella. Es la institución la que prescribe las pautas y las modalidades para el desempeño de un rol, lo que está determinado dentro del Reglamento Interno. Esto quiere decir que en el funcionamiento cotidiano de una institución son unas personas las que adjudican los roles a otras, transformándose de esta manera en emisores de ese rol. Bianchi, (2001).

Pero no sólo de la emisión es que se nutren los sujetos para comprender el modo en que deben actuar sus papeles. La comunicación en sentido amplio se constituye en el marco dentro del cual opera este proceso. Sin embargo, la comunicación no sólo está dada por los sistemas de información convencionales; en una institución también comunican la vestimenta de las personas, la distribución de los espacios, las puertas abiertas o cerradas, los colores de las paredes, la disposición del mobiliario. “Toda actividad organizada dentro de una institución tiene un valor semántico incorporado y es posible de ser constituida como referente a los efectos de entender cómo se debe asumir un rol” (Bianchi, 2001, p.22).

Los llamados procesos de inducción, aquellos que se programan para un individuo cuando éste ingresa a una institución, son paradigmáticos en este sentido. En efecto, no sólo los individuos son portadores de lo explícito, de lo que se quiere que un individuo adquiera, sino también de lo que está implícito o no controlado en una institución. Adónde se lo conduce primero, cómo se lo capacita, cuál es el tiempo que se le concede para la asunción de responsabilidades, que sucede frente a sus primeros errores, son todos elementos que un individuo, al entrar en una institución, debe aprender rápidamente a desentrañar. Esto último es lo que determina que el rol sea, al mismo tiempo, asumido por el propio individuo y adjudicado por la institución, como lo señala la Psicología Social. Fisher, (2000).

Por último, es importante tener en cuenta que el desempeño de un rol dentro de una institución presenta dos características en cierto modo contrapuestas. La primera es de carácter “estática” y constituye, para la institución, una manera de afrontar todo tipo de situaciones que se repiten a diario y exige a quienes ejercen el rol, comportamientos estables tendientes a la consecución de un fin Fisher, (2000).

La segunda característica es de carácter “dinámica”, es decir, no actúa de la misma manera como un profesor ante una situación de emergencia que frente a una situación de rutina. En este sentido, el rol exige cierta flexibilidad y variedad de respuesta frente a una situación dada.

Por encima de las cuestiones de la financiación y la organización, la redefinición de los sistemas de educación permanente depende de la atribución de nuevas funciones a los docentes coordinadores o de una modificación de la manera en que las asumen y de las políticas seleccionadas en relación con la educación inicial y

básica, la formación continua, las calificaciones y competencias del personal, su contratación, y el desarrollo profesional.

Se ha observado, o cabe prever, un aumento de las responsabilidades que asumen los administradores y el personal de dirección de las escuelas en términos de: previsión (planificación) de los cambios; servicios de asesoramiento y comunicación, apoyo del personal docente, la institución y la comunidad, como áreas de influencia; desarrollo de visiones estratégicas para las instituciones; fomento y organización del personal; evaluación del personal; utilización de las atribuciones de dirección para fomentar la innovación, el trabajo en equipo y la colaboración con sitios de aprendizaje.

Los docentes y la manera en que realizan su trabajo constituyen el fundamento de toda estrategia exitosa para introducir reformas de la educación permanente. Partiendo del concepto de una mayor profesionalización, se prevé que los docentes asuman más funciones en los resultados del aprendizaje a través de: la elaboración y la modificación de los programas de estudio; investigaciones, reflexiones y modificaciones de los enfoques de enseñanza para orientarlos hacia una enseñanza basada en la colaboración; la evaluación de los progresos y fracasos de los estudiantes; y la modificación del trabajo, y sobre todo de la organización de las clases en asociación con personal de apoyo educativo y con los padres.

Las funciones del personal de apoyo como es el Docente Coordinador, para facilitar la adopción de un aprendizaje más enfocado en la colaboración han pasado a ocupar un lugar más importante en el programa de cambios que se han de introducir, funciones éstas que deben estar sistematizadas y bien delimitadas, para que exista el

respeto entre las diferentes dependencias de la institución, lo que redunda en más eficiencia en el desempeño de todos los involucrados en el quehacer educativo y evitar el caos en la institución.

Para asumir estas nuevas funciones y responsabilidades será necesario que todas las áreas de influencia - los administradores, los miembros del personal de dirección, docentes coordinadores, docentes de aulas y comunidad- cuenten un reglamento interno elaborado por todo el personal que labora en la institución para lograr una educación de alto nivel, y oportunidades, así como un firme compromiso individual e institucional con la formación continua. En la actualidad, en muchos casos el nivel básico de educación que se exige a los docentes es una educación superior, al mismo tiempo que se han diversificado los centros de educación para docentes y que se han reforzado sus vínculos con el rendimiento de las escuelas.

La confluencia entre los cambios de la educación y de la formación y las expectativas frente a las nuevas funciones y responsabilidades de los Docentes Coordinadores, ha dado lugar a un mayor énfasis en el desarrollo profesional permanente de los educadores. Cada vez más, el desarrollo profesional está vinculado a estructuras de carrera rediseñadas para compensar altos niveles de competencia, calificaciones y rendimiento, frente a una dependencia casi total en las calificaciones formales y la antigüedad.

Cuando las funciones en las áreas de influencia en una institución no están definidas y sistematizadas se tiende a realizar más o menos las mismas funciones determinadas para cada área de influencia. Los Docentes Coordinadores son los

llamados a estudiar, definir y sistematizar sus funciones para lograr un mejor desempeño docente.

Como resultado del análisis a las funciones del Docente Coordinador se obtuvo una visión general de la problemática que se presenta en este momento. Entre la problemática se puede mencionar que la normatividad está realizada por el personal directivo, debido al crecimiento de la institución en planta física, aumento de la población estudiantil y en el incremento en el plantel de personal docente, por lo que el reglamento interno elaborado para el momento, resulta inoperante; existen bastantes procesos innecesarios; también una gran cantidad de sistemas aislados que sólo satisfacían parcialmente las necesidades del área de influencia en que se encontraba; también, el desaprovechamiento de equipo útil por algunas áreas; docentes desempeñando funciones que no le corresponden; la existencia de desconfianza en el manejo de la información en algunos casos; inútil repetición de procedimientos; entre otros.

La Sistematización

El interés por la sistematización ha venido creciendo en todos los campos, particularmente en el campo educativo, ya que dicho proceso constituye una estrategia participativa de producción de conocimiento. (Barnechea, Gonzalez & Morgan, 2003, p. 28).

Desde que Cifuentes (2003), introdujo el principio de incertidumbre hizo crisis el determinismo en la física y la biología, y el principio de causalidad fue desplazado por el caos como principio organizador. Así, entre los pensadores surgió

la necesidad de reconocer un “paradigma de la complejidad” (p. 83) y en las ciencias sociales fue cobrando fuerza la convicción que existen diversas racionalidades las cuales pueden construir conocimiento

Desde hace más de dos décadas que las ciencias sociales han abandonado la concepción positivista de “la objetividad total” – con su pretensión que sólo existe una única manera de producir conocimiento – para desarrollar investigaciones que privilegian la subjetividad e intersubjetividad en la configuración de creencias, epistemologías cotidianas y visiones sobre la propia acción (Barnechea, González & Morgan, 2004, p. 33).

También hace ya tiempo que la fenomenología, la semiótica, la sociología del conocimiento y las teorías *constructivistas* habían demostrado que la realidad no es exterior a los observadores, sino que es una construcción intersubjetiva desde el lenguaje y la cultura y que tal construcción va conformando tanto los modelos mentales como la acción cotidiana. De ahí que concepciones hermenéuticas y enfoques cualitativos y participativos han adquirido carta de ciudadanía en la investigación social.

Dichos enfoques asumen la realidad social como una construcción colectiva de significado, como una red de relaciones y representaciones sociales dinámicas. La investigación social se aborda, por tanto, como un análisis de tales relaciones cuyo fin es acceder al universo simbólico y dar sentido al conjunto que conforma la realidad social (Barnechea, González & Morgan, 2004, p. 54).

Expone Jara (Jara, 2005, p. 48) que “la experiencia subjetiva inmediata y la manera como las personas experimentan e interpretan su mundo reviste enorme importancia para la producción colectiva de conocimiento”.

En esta lógica se inscribe el proyecto de sistematización y difusión de experiencias educativas relevantes de los docentes universitarios. Si se sistematiza dicha experiencia, el conocimiento generado en este proceso contribuiría significativamente a enriquecer el patrimonio educativo histórico y a la vez permitirá reconocer, en las transformaciones sociales, económicas y culturales la influencia real de la labor educativa que se realiza en las aulas y desde ellas.

Para los fines de este trabajo, se entiende la sistematización como una modalidad participativa de producción de conocimiento sobre la práctica educativa que, a partir de su reconstrucción, ordenamiento descriptivo e interpretación crítica busca cualificarla y comunicarla.

Ciertamente la sistematización constituye una experiencia educativa en sí misma para los que participan en ella; produce conocimiento (al reconstruir, interpretar, teorizar) y socializa el conocimiento generado (Francke, y Morgan, 2004, p 72).

El proceso de sistematización que se pretende busca da cuenta de la interacción comunicativa entre todos los que participan en hechos educativos y de las acciones, actitudes y métodos que encierran; se trata de un procedimiento de reconstrucción de lo que los actores saben de su experiencia.

Las experiencias educativas no existen como hechos objetivos independientes del conjunto de interpretaciones que de ellas hacen sus actores; por eso es necesaria la

sistematización, para descubrir el significado que ellos asignan a dichas experiencias, y para descubrir por qué las consideran significativas.

En el aspecto metodológico, la sistematización contempla tres momentos:

1. Análisis de aspectos que estructuran e inciden sobre la práctica que se va a sistematizar.

2. Reconstrucción de la lógica de la práctica educativa desde los sentidos que la organizan.

3. Reconstrucción del devenir histórico de la experiencia y de las mediaciones que la configuran. (Francke, y Morgan, 2004, p 73).

Son muchos los docentes creativos que enriquecen la práctica educativa con propuestas innovadoras, particularmente en el aspecto metodológico. Sin embargo, tales propuestas no trascienden el recinto escolar, puesto que una de las carencias más importantes de Venezuela es la insuficiencia de estudios que documenten de manera sistemática la práctica concreta de los docentes en el aula.

Las principales consecuencias provocadas por esta situación son:

1 Falta de documentación escrita de experiencias valiosas, ya sea por su impacto educativo o por su diseño metodológico.

2 Falta de definición de indicadores y criterios que, a partir de las experiencias prácticas, permitan contar con parámetros de evaluación de la acción docente.

3 Falta de estímulos a los maestros debido al desconocimiento de sus esfuerzos.

4 Falta de instrumentos de gestión y control de la eficacia del trabajo pedagógico. (Francke, Morgan, 2004, p 74).

Con el fin de subsanar esta carencia, se propone un proyecto de gran aliento para rescatar la experiencia educativa de los docentes la cual constituye un verdadero patrimonio para las futuras generaciones de educadores.

Propósitos

1 Superar el aislacionismo del trabajo docente alentando la comunicación y la colaboración entre ellos.

2 Repensar la práctica docente para superar inercias, fortalecer los procesos exitosos y generar información que pueda ayudar en la toma de decisiones en el ámbito socioeducativo.

3 Proveer a los docentes de marcos conceptuales y metodológicos que contribuyan a enriquecer la comprensión e interpretación de su propio trabajo.

4 Revalorar el trabajo docente.

5 Enriquecer el acervo pedagógico, documentando los saberes educativos del cuerpo docente.

6 Difundir las experiencias exitosas para contribuir al desarrollo educativo en el país.

Resultados Esperados

Un repertorio de métodos, procedimientos y estrategias exitosas en el ámbito educativo que pueda ser editado, publicado y puesto al servicio del sistema educativo local y nacional.

Una actitud personal de compartir los métodos, procedimientos, medios y estrategias educativas exitosas utilizando diversos instrumentos de comunicación.

Un conjunto de materiales elaborados y experimentados por los docentes para compartirlos con maestros de otras instancias y de otras instituciones.

Elementos constitutivos de la sistematización de experiencias pedagógicas

Tradicionalmente se ha considerado que los avances educativos y las innovaciones pedagógicas son producto de la creación sistematizada de profesionales del ramo: sólo los pedagogos pueden hacer pedagogía. Sin embargo, la intención de este estudio es establecer las bases y los mecanismos para que se cree la cultura de *sistematizar y escribir* los aportes, por pequeños que éstos sean, como fruto del quehacer en las aulas y desde ellas.

La sistematización de los conjuntos de experiencias dará lugar a la "teorización y a la elaboración de una visión educativa innovadora, pues de esta manera se construyen en la actualidad los saberes en las diversas ramas del conocimiento" (Morgan, 2000, p. 70).

Pasos de la sistematización:

1 Identificar los procesos educativos fundamentales.

2 Ordenarlos según la secuencia más generalizada en la práctica docente;

3 Identificar y describir las principales actividades desarrolladas en relación con cada proceso;

4 Encontrar las interrelaciones e interdependencia de los procesos;

5 Identificar obstaculizadores y facilitadores del aprendizaje;

6 Definir los criterios de evaluación del hecho educativo;

7 Describir los desempeños esperados para evaluar los aprendizaje (Benavides, 2005).

Ejes que guían el procedimiento de sistematización

1. Fines estratégicos
2. Relaciones e interrelaciones entre procesos y actores educativos.
3. Marco educativo: hipótesis y supuestos que el docente tiene sobre la educación y los procesos de aprendizaje; principios pedagógicos sobre los que se organiza la acción educativa.
4. Marco organizacional: estrategias organizativas que se llevan a cabo en el aula; apoyos y mediaciones institucionales que influyen en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
5. Resultados educativos: Logros de la acción pedagógica desde la perspectiva de la adquisición, desarrollo y perfeccionamiento de competencias técnicas y habilidades para alcanzar desempeños sociales.
6. Obstaculizadores y facilitadores
7. Relevancia y pertinencia de los aprendizajes (Benavides, 2005).

Aspectos de la acción educativa que pueden sistematizarse. - Procesos que pueden sistematizarse en cada una de las áreas

1 Planeación,

2 Motivación,

3 Estrategias de aprendizaje,

4 Organización de actividades de aprendizaje,

5 Organización del grupo,

6 Selección de recursos y materiales de enseñanza,

7 Ejecución de tareas de aprendizaje.

8 Evaluación del aprendizaje dentro y fuera del aula.

9 Evaluación del desempeño social.

10 Actividades de recuperación para estudiantes con problemas de aprendizaje.

11 Actividades para evitar la reprobación (Implica establecer hipótesis sobre las causas de tal fenómeno).

12 Actividades para evitar la deserción, y las actividades del coordinador

Sistematización de práctica docente

1. Propósitos:

A Crear espacios para el análisis, reflexión y sistematización de la práctica educativa de los maestros a fin de revalorar su aportación al desarrollo educativo;

B Generar estrategias que permitan reconocer y confrontar diversas interpretaciones de la experiencia pedagógica e identificar las lógicas que las conforman más allá de las percepciones particulares;

C Difundir experiencias pedagógicas exitosas a fin de contribuir a la formación de las nuevas generaciones de maestros y de estimular la investigación y el desarrollo de nuevas experiencias de enseñanza-aprendizaje entre los docentes-en-servicio;

D Proporcionar a todos los docentes un método sencillo y de fácil aplicación para sistematizar su práctica educativa: Un lenguaje común y un marco conceptual. Benavides (2005)

Cómo se realizó la sistematización

Esquema general. La sistematización se centrará en experiencias que refuercen :

1 El desarrollo de habilidades estratégicas de aprendizaje en cada una de las áreas del plan de estudio de Educación Básica.

2 los desempeños sociales referidos a los diversos ámbitos de desarrollo: personal, económico y social, científico y tecnológico, cultural

La práctica permitirá el desarrollo y apropiación de metodologías de sistematización. Culturalmente se pretende generar la costumbre de documentar la práctica docente y el hábito de la escritura sistematizada.

Esquema por áreas de aprendizaje

Las áreas de aprendizaje representan solamente un mecanismo de acercamiento al conocimiento e interpretación de la realidad. Cada área aislada no puede por sí sola ofrecer saberes significativos, de ahí que el proceso de sistematización permita establecer relaciones desde diversos puntos de vista (el de las áreas) respecto a una realidad que conforma el *universo* de cada persona.

Formar un universo congruente consigo mismo, es papel de la educación. Para lograrlo, la teoría de sistemas es de gran ayuda. Tal es la razón de la sistematización de experiencias educativas.

Cada área de aprendizaje aporta por lo menos un punto de vista sobre la realidad y con él se debe favorecer la interconexión de las visiones y de sus interpretaciones para ir construyendo el universo personal, progresivamente complejo y capaz de ofrecer explicación y prospectiva sobre la existencia propia. (Morgan, 2000, p. 77).

En este contexto, cada aportación experiencial debe:

1 Situarse contextualmente en el área del saber en relación con otros elementos de la misma área: V. Gr. Tengo éxito con el aprendizaje de los intervalos y escalas musicales (La sistematización de esta experiencia exigirá relacionar los intervalos con los tonos y semitonos, éstos con las tonalidades, ésta con la armonía, la armonía con los otros elementos escalas, notas y acordes, por ejemplo, como un todo que da contexto y significado en la el aprendizaje de la música, etc.) Esto permite ir formando un sistema como universo y un universo como sistema.

2 Descubrir la importancia y significado del aprendizaje con relación a la vida cotidiana.

3 Destacar los efectos de tales relaciones y el crecimiento personal que comporta.

Son muchas las ventajas de la cultura de la sistematización por área de aprendizaje siempre que cada aprendizaje se vincule con un universo, de lo contrario, los aprendizajes son sólo pasajeros y no modifican la forma de ser, de pensar, de actuar, de decidir del sujeto de aprendizaje.

En síntesis, para que los aprendizajes formen parte de quien aprende deben ubicarse en contextos sistémicos, en universos que les dan ubicación y significado. No basta que la experiencia o hecho educativo impacte a quien aprende (no basta que se motive mucho para que se aprenda); es preciso que los nuevos aprendizajes encuentren contextos que les den cabida y relación con aprendizajes o experiencias anteriores, y que a la vez ofrezcan nuevas posibilidades de realizar otros aprendizajes (Morgan, 2000, p. 78).

Sánchez y Rodríguez (2004), en la investigación sobre sistematización de la práctica educativa en el aula, realizada en la Universidad Simón Rodríguez señala que el diagnóstico pedagógico o Educacional, al abordar el estudio de la sistematización y perfeccionamiento de algo tan complejo como lo es el escolar, debe incluir en su enfoque no sólo aspectos de carácter social sino también propios del desarrollo biológico de este, para que entonces el conocimiento abarque su esencia biosocial.

Sánchez y Rodríguez (2004) proponen que para la sistematización de los contenidos se harán esquemas, mapas conceptuales y semánticos estableciendo una relación con los principios filosóficos, psicológicos y pedagógicos. Para establecer una relación entre teoría y práctica mayor conocimiento en el manejo de los medios tecnológicos, y procesos de la aprendizaje, se participará en los cursos que programe la coordinación académica.

La autora ha intentado un proceso de sistematización de su actuar pedagogico desde la coordinación de la I y II etapa tomando encuenta lo expuesto anteroriormente.

Capítulo 3

Anticipación de Resultados e Instrumentos de Recolección de Datos

En la institución educativa objeto de estudio, desde la creación de la Coordinación de la 1era y 2da etapa, se ha caracterizado porque el Docente Coordinador cumple con múltiples funciones sin ningún orden de prioridad y sistematización en labor que realiza, en tal sentido la presente investigación propone los siguientes objetivos

Objetivo General:

Sistematizar las funciones del Docente Coordinador de la I y II etapa de Educación Básica según sus áreas de influencia: Institucionales, Apoyo Docente y Comunidad.

Objetivos Específicos:

1. Determinar las funciones del Docente Coordinador de la I y II etapa de Educación Básica según sus áreas de influencia: Institucionales, Apoyo Docente y Comunidad.

2. Clasificar las funciones del docente coordinador según sus áreas de influencia.

3. Elaborar un portafolio donde se sistematicen las funciones del Docente Coordinador

Resultados Esperados:

Los resultados esperados para este Practicum son los siguientes:

1.- La clasificación de las funciones del Docente Coordinador en las áreas de influencia: Institucionales, Apoyo al Docente de Aula y Comunidad.

2.- Qué la clasificación de las funciones del Docente Coordinador en áreas de influencia le ayude a sistematizar su ejercicio profesional.

3.- Que el Docente Coordinador sea capaz de prestarle apoyo al Docente de Aula, en forma sistemática y adecuada, tanto en aspectos curriculares como extra escolares.

4.- Que el Docente Coordinador cumpla las funciones que le compete con su comunidad.

5.-Que el Docente Coordinador cumpla con las directrices institucionales.

6- Que el Docente Coordinador reflexione de su actuar profesional y su práctica docente.

Medición de Resultados:

Se realizó un estudio de naturaleza cualitativa el cual tuvo como propósito alcanzar los objetivos planteados. Méndez (2001), señala que “la característica fundamental de la investigación cualitativa es ver los acontecimientos, acciones, normas, valores, entre otros, desde la perspectiva de la gente que está siendo estudiada” (p. 104). Sustentada en las tendencias subjetivistas, las que pretenden una comprensión del fenómeno social, concediendo a lo subjetivo la principal fuente de los datos; antes que generar leyes universales, buscan la descripción y comprensión de escenario particulares.

El mundo social depende de los sujetos y son ellos quienes los construyen y lo vivencian; por lo tanto, para conocerlo no es suficiente generar explicaciones

objetivas sobre él, no es posible considerar que el mundo social este regido por leyes universales, puesto que las realidades son para los sujetos y grupos una realidad diferente. En este sentido, una realidad social no puede cuadricularse en un plano cartesiano y tabla porcentual, puesto que la sociedad es dinámica de significantes y significados que constituyen dicha realidad.

La estrategia de tomar la perspectiva del sujeto, se expresa generalmente en términos de Méndez C. (2001). "ver a través de los ojos de la gente que se está estudiando, tal perspectiva, envuelve a usar la empatía, con quienes están siendo estudiados, penetrando los contextos de significado con los cuales ellos operan", (p. 103) Todo esto justifica el uso de las técnicas de observación participante combinada con la entrevista en profundidad no estructurada.

Un problema clave para el investigador es definir, "a través de *qué ojos* trataré de observar la realidad. La necesidad de tomar la perspectiva del otro implica tomar en cuenta la existencia de una multiplicidad de puntos de vista, de visiones de la realidad". Gutiérrez y Santana, (2001, p. 60).

La investigación cualitativa es más que procesar lo que la vida social es vista como una serie de acontecimientos y se hace más énfasis en los cambios que los procesos implican. Todo esto permite considerar que la investigación cualitativa "favorece a una estrategia de investigación relativamente abierta y no estructurada,

más que una en la cual el investigador decide por adelantado lo que va a investigar y cómo lo va a hacer" Méndez (2001 p. 105).

Blumer (1982), sostiene que "los significados son productos sociales que surgen durante la interacción, este proceso tiene lugar en el contexto social. Las personas están constantemente interpretando y definiendo a medida que pasan por situaciones diferentes". (p. 60).

Este proceso tiene lugar en el contexto social, de esta manera dentro de la etno-metodología como corriente en la tradición sociológica se ha desarrollado un conjunto de conceptos y de técnicas para construir las reglas y métodos de interpretación utilizados por los sujetos al interactuar en determinadas situaciones sociales; es decir, intentan conocer la "Construcción social de la realidad" (Rockwell, 2000, p. 142).

El modelo de conocimiento conceptual inductivo se basa en dos supuestos sobre la realidad: (a) la perspectiva de la totalidad respecto a la realidad social; (b) la perspectiva definida en la relación entre el investigador y el investigado; lo que puede definirse modelo sujeto-sujeto, como bien lo define Habermas (citado por López, 2002, p 34) inter-subjetividad, se concreta en una comunicación entre el autor y el intérprete, esta relación implica negar la relación sujeto-objeto del método cuantitativo, ya que para el modelo conceptual-inductivo esta relación es una ilusión,

puesto que se está crecientemente influenciado por el *objeto* en la misma medida en que se va obteniendo conocimiento sobre él.

Por todo esto, entendemos que la introspección juega un papel importante en la investigación cualitativa y que de esta forma podemos entender nuestras propias impresiones. De allí intentemos imaginarnos diferentes situaciones donde nosotros mismos somos un ejemplo del hecho social, y qué significados expresamos en esas circunstancias, lo cual nos da la ventaja de tener acceso directo a los pensamientos y sentimientos de la conciencia que dan un cierto significado a un accionar.

De allí que la empatía tiene igual importancia, ya que nos permite reunir información a partir de otra persona, no de uno mismo; ella implica tratar de ponerse en la situación del otro. El objetivo de la empatía para este caso es entendernos cuando imaginamos ser otra persona, entonces la empatía es la técnica mediante la cual se llega más cercanamente al contenido espiritual consciente de otra persona.

Dentro de la investigación cualitativa se conocen cuatro procesos cognitivos que aparecen inherentes a la investigación: Comprehensión, Sintetización, Teorización y Recontextualización. Por lo tanto, el investigador cualitativo debe alcanzar un nivel razonable de comprensión antes de ser capaz de sintetizar, y no es posible teorizar antes de haber sido capaz de sintetizar, finalmente la recontextualización no puede tener lugar mientras los conceptos o modelos en la investigación no han sido desarrollados totalmente López (2002, p. 56).

Para los efectos de la investigación se elaboró una encuesta de acuerdo a la escala tipo Likert la cual consta de 16 ítem, relacionados con la sistematización de las funciones del Docente Coordinador en las áreas de influencia, de los cuales seis (6)

están referidos al área Institucional, siete (7) al Apoyo Docente y tres (3) destinados a la información sobre la Comunidad.

El instrumento muestra indicadores que describen dichas sub-dimensiones en una escala con la frecuencia con la que los docentes coordinadores respondieron (siempre, casi siempre, casi nunca y nunca). Esta escala permitió describir como los encuestados ven y practican la sistematización de sus funciones.

Este instrumento se aplicó de acuerdo al método test-retest el cual se realiza en dos momentos diferentes durante la investigación. El primer contacto fue sin ningún tipo de orientación por parte del investigador. En la segunda oportunidad se realizaron algunas actividades donde se tocaron tópicos sobre el cumplimiento de sus funciones y la sistematización de las mismas, los resultados en ambos momentos arrojaron que aun aunque se les informó la importancia de la sistematización en sus funciones, no están claros en el desempeño del rol de coordinador, lo que trae como consecuencia que realicen funciones que no les corresponden, como son las funciones del director de la institución y el otros casos las funciones propias están descuidadas o no están cumplidas a cabalidad por desconocimiento.

Los portafolios son un reflejo especialmente genuino de un proceso de aprendizaje. Por eso, más que una nueva manera de sistematización puede considerarse como un modo de entender el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La flexibilidad y dinamismo que caracterizan la herramienta en función de la diversidad de situaciones y temáticas en las que se utiliza, permiten precisar en cada situación de uso el énfasis específico atribuido en la misma al portafolio. Así se puede comprobar en definiciones como la elaborada por Lyons (2001): “El proceso

dinámico mediante el cual los docentes reúnen los datos provenientes de su trabajo y crecimiento profesional, agrupados y redactados por ellos con cuidadosa reflexión, compartidos con colegas" (p.11)

Al respecto agrega Shulman (2003), "Un portafolio didáctico es la historia documental estructurada de un conjunto (cuidadosamente seleccionado) de desempeños que han recibido preparación o tutoría" (p18).

En todos los casos, los propósitos que guían el portafolio hacen referencia a la potencialidad de la herramienta para evidenciar cómo se van produciendo los procesos de enseñanza y aprendizaje desde dentro, es decir, desde el punto de vista —la voz— de los protagonistas. De este modo, es el propio sujeto el que organiza su trayectoria de reflexión en diferentes momentos a lo largo del proceso e inventa su propio camino; el portafolios es, en definitiva, un recurso para la vida que pone de manifiesto las señas de identidad de sus protagonistas.

En síntesis, lo que caracteriza un portafolio es: El interés por reflejar la evolución de un proceso de aprendizaje. Estimular la experimentación, la reflexión y la investigación. El diálogo con los problemas, los logros, los temas… los momentos claves del proceso. Reflejar el punto de vista personal de los protagonistas Shulman (2003, p. 18).

Un reto importante para quienes lo utilizan es saber plasmar, analizar y valorar los puntos fuertes y logros, así como aquellos aspectos más débiles, de manera que sean posibles acciones para superarlos.

Utilizar el portafolio implica también, en coherencia, apostar por una evaluación formativa, en la que la propia autoevaluación adquiera mayor

protagonismo. Reflexionar sobre la evaluación representa, necesariamente, hacerlo sobre la enseñanza que se practica. Ciertamente, el valor y el significado de la evaluación varían notablemente en virtud del modelo teórico en el que se inscribe más que del contexto de la experiencia en que tiene lugar.

La autora comparte la idea del portafolio como una herramienta adecuada para la evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje en el trabajo del docente coordinador. El portafolio no es una herramienta más, sino la apropiada para recopilar la diversidad de producciones de quienes la utilizan, y permite la revisión permanente del trabajo del Docente Coordinador. Con la construccion de un portafolio docente se lograra obtener cada uno de los resultados esperados planteados al inicio de la investigación.

Capítulo 4: Estrategia de Solución

Discusión y Evaluación de Soluciones

El problema a resolver en este Practicum es que las funciones del docente coordinador de la I y II etapa no están sistematizadas, según sus áreas de influencia: Institucionales, Apoyo Docente y Comunidad.

Para el desarrollo de la investigación se hizo necesaria la búsqueda de trabajos anteriores que sirvieran de referencia y apoyo, referentes a la sistematización escolar los cuales se analizaron. Si bien no se encontró ninguno sobre la sistematización en el área de los docentes coordinadores se localizaron algunos referentes al tema en la Universidad Simón Rodríguez y en la Universidad Metropolitana.

Castañeda y García (1999), realizaron un estudio sobre la sistematización del personal directivo en Escuelas Rurales del Estado Bolívar. En este trabajo de investigación se evidenció que la sistematización debe estar presente en todas las áreas del hecho educativo, y que no es tarea fácil debido al desconocimiento las funciones que le corresponden al personal en general de las instituciones estudiadas.

Su propuesta apunta a la necesidad de formar e informar al personal que labora en las instituciones sobre sus responsabilidades, obligaciones y derechos; y determinar en consenso cada una de las funciones de dicho personal, con el compromiso que representa la educación de los niños y niñas que asisten a las Escuelas Rurales del Estado Bolívar.

Este trabajo es importante para la presente investigación ya que coincide en el planteamiento de la necesidad de sistematizar las funciones del personal de las instituciones educativas, para el mejor desempeño directivo, docente y administrativo

de las mismas, como es el caso de la institución objeto de estudio en este trabajo. Sin embargo, las soluciones planteadas difieren en las de la presente investigación las cuales apuntan hacia la sistematización de las funciones del Docente Coordinador inscritas en el Reglamento Interno de la institución donde labora la investigadora, donde están definidas las funciones, pero no están sistematizadas, la cual es la propuesta de la presente investigación a través de un portafolio docente.

Rubano (2003), realizó una investigación sobre el método de la sistematización en la formación de competencias profesionales en el contexto de la Educación. La investigadora expone que el ejercicio profesional de la Educación requiere de un trabajo sistemático que le permita la aplicación de las habilidades que progresivamente van adquiriendo en el proceso del desempeño docente. La autora describe la sistematización como un proceso metodológico de reflexión y de producción de conocimientos de las experiencias prácticas de proyectos educativos y de acción social. Desde el punto de vista epistemológico se inscribe en la tradición crítica e interpretativa que relaciona la teoría y la práctica o, en otras palabras, el saber y el actuar.

La investigación reseñada, se corresponde con la visión del planteamiento que viene proyectando la autora en este Practicum. Debe tenerse en cuenta de que en el proceso de sistematización las opiniones varían en correspondencia con el sujeto que investiga la realidad, “pues es un modo particular de hacer investigación se auxilia de técnica cualitativas para registrar, clasificar e interpretar las opiniones de los actores y

otras de tipo etnográficas para la observación de las mismas prácticas en el ámbito escolar" Jara, (2005, p. 56).

En esta sentido, cabe destacar que para la solución del problema en las áreas de influencia se propone como solución la elaboración de un portafolio docente que permita la sistematización de las funciones del Docente Coordinador.

En el campo educativo se ha observado un gran interés por la sistematización ya que dicho proceso constituye una estrategia participativa de producción de conocimiento. "Las teorías constructivistas han demostrado que la realidad no es exterior a los observadores, sino que es una construcción donde intervienen modelos mentales y acción cotidiana" Dann, (2004, p. 39). La manera como el docente coordinador experimenta e interpreta su entorno educativo reviste gran importancia para la producción de conocimiento, en esta línea se inscribe la sistematización de las funciones del docente coordinador, si se sistematiza las funciones del docente coordinador, el conocimiento generado en este procedimiento contribuiría significativamente en enriquecer el quehacer educativo.

Descripción de las Soluciones Seleccionadas

Para los efectos de la investigación se toma la definición de Jara (2005) quien la define de la siguiente manera "La sistematización es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, explica la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre ellos. (p. 57); ya que plasma la intención de la

autora en el planteamiento del portafolio docente, como herramienta educativa, para sistematizar las funciones del Docente Coordinador

La definición de Jara (2005), se ajusta a las exigencias de la autora para la sistematizacion de sus funciones, y apoyandose en esa definición, considera que la sistematización contempla : 1- Experiencias con todas las funciones del docente coordinador, 2-Reconstruir y jerarquizar las funciones del docente coordinador de acuerdo a las areas de influencias 3-Registro escrito de las reflexiones sobre el desempeño de esas funciones,y todos estos pasos estan condensados en una valiosa herramienta denominada portafolio.

Para Bird (2004), “el portafolio es un producto intermedio entre la colección de trabajos de artistas o escritores, y los archivos y registros elaborados por profesionales como herramientas de trabajo”. (p. 20). Desde la perspectiva del trabajo artístico, el portafolio exhibe los logros del talento del creador. Desde la perspectiva profesional, el portafolio da muestra de la competencia profesional. Este concepto, retomado de campos ajenos a la educación, tiene que ser reconstruido como instrumento de desarrollo profesional del docente. Inicialmente se dice que un portafolio de desempeño docente es un instrumento que presenta evidencias organizadas de los resultados de la práctica docente. "Los portafolios son colecciones de trabajos especializados y orientados hacia un objetivo, que captan un proceso imposible de apreciar plenamente a menos que uno pudiera estar dentro y fuera de la mente de otra persona" Martin-Kniep, 2000, p. 58).

“El contenido básico del portafolio es el trabajo docente contextualizado a partir de la reflexión del propio académico”. Edgerton, Hutchings y Quinlan, (2001 p.

90). Esta reflexión permite al docente reconocer sus saberes (entendidos como conocimiento profesional, habilidades, actitudes y conducta ética), en diversos campos: el desarrollo curricular, la planeación didáctica, la psicología educativa, la evaluación, entre otros. Esto se logra en varios momentos: al elaborar el portafolio, revisarlo en su conjunto, presentarlo a otros, identificar criterios para valorar las actividades y analizar la trayectoria documentada de trabajo.

En este sentido, el portafolio es un instrumento para la construcción del conocimiento curricular y didáctico. Es un mecanismo para participar del discurso del aprendizaje, al hacer"...explícitos los procesos por los cuales los docentes construyen el currículo, la enseñanza y la evaluación" Martin-Kniep, (2001, p.38). Un concepto muy claro en este sentido es el elaborado por este autor, que define al portafolio como: “Un record de los esfuerzos y los éxitos docentes para asistir a los estudiantes en el aprendizaje efectivo de un cuerpo particular de conocimiento” (p39). Es una visión amplia de un periodo particular de tiempo dentro de la carrera docente, que demuestra, a través de una variedad de evidencias el resultado de la labor docente.

Esta afirmación ayuda a comprender la última condición del portafolio: debe posibilitar el intercambio de saberes con otros colegas y/o del área de conocimiento particular. Su contenido tendría que hacerse público para contribuir al desarrollo del conocimiento curricular y didáctico en una disciplina específica, algo semejante a lo que sucede en la investigación cuando se publican en revistas especializadas, medios que han sido validados socialmente desde décadas atrás. Posiblemente algunos académicos con una larga trayectoria en la enseñanza no vean las ventajas de utilizar este instrumento. Tal como lo señalan Diamond y Bird (2003):

“Algunos académicos se erizan cuando escuchan la palabra documentación, creyendo que la importancia de su trabajo debe ser evidente por sí misma, o que la complejidad de su trabajo hace que sea imposible representarlo, o que es deber de los comités evaluadores "descubrir" sus méritos” (p.109).

Pero esta fórmula no ha sido exitosa en la consolidación de la carrera profesional del docente, por lo que se hace necesario que el interesado asuma la responsabilidad de explicitar la relevancia de su trabajo en función de las metas institucionales y del avance disciplinario y presentar las evidencias correspondientes. En síntesis, Murray (2005) sostiene que el portafolio puede definirse al menos de cuatro formas de acuerdo con su propósito:

1. Es un vehículo para documentar la enseñanza, con énfasis en la demostración de la excelencia.
2. Es un vehículo que permite al profesorado un mayor dominio sobre su vida profesional.
3. Es un vehículo para dotar a las instituciones de educación superior de medios para demostrar que la docencia es una prioridad institucional.
4. Es un vehículo para apoyar el desarrollo individual del profesorado. (p. 37)

Un portafolio con fines evaluativos se realiza para "consumo externo" y permite a los tomadores de decisiones evaluar las contribuciones hechas por un académico particular al colegio, al aprendizaje de los estudiantes, a la profesión del académico, y a la comunidad escolar. Los tomadores de decisiones usan esta información para

determinar qué tan bien se ajusta un académico a las necesidades del colegio en un momento determinado.

Una evaluación efectiva de portafolio demuestra la competencia del candidato y su afinidad con la institución. Un portafolio bien documentado no garantiza una decisión administrativa positiva, pero sí ayuda al candidato a demostrar su idoneidad con respecto a los criterios institucionales (Augsburg College, 2001).

Este es un instrumento de evaluación sumativa e incluye elementos definidos institucionalmente y algunos elementos opcionales (Felder y Brent, 1996). En este caso se recomienda determinar conjuntamente con el docente qué será evaluado, con qué frecuencia y qué se hará con la evaluación (Murray, 1995). Por otro lado, como cualquier otro instrumento de evaluación debe someterse a pruebas de validez y confiabilidad.

El portafolio con fines sumativos debe cubrir tres criterios para su evaluación: ser relevante con relación a los criterios definidos institucionalmente para una buena docencia; ser confiable en el sentido de que las calificaciones de los diferentes evaluadores deben ser razonablemente similares; y ser fácilmente evaluable, esto es, estar bien organizado y no ser demasiado largo (Fólder y Brent, 1996). A este respecto Edgerton, et al. (1991) señalan que “comúnmente los evaluadores tienen una idea clara del trabajo desarrollado después de revisar unas cuantas muestras de cada uno de los rubros”. (p. 26).

Como vía para la evaluación de la calidad de la docencia, el portafolio permite valorar los resultados del aprendizaje a partir de ciertos criterios y parámetros

determinados institucional y disciplinariamente. En términos generales, el diseño del portafolio para la evaluación cubre los siguientes pasos:

1. Seleccionar las categorías para definir la calidad del desempeño docente (diseño de programas de estudio, desarrollo de material de apoyo, aplicación de métodos didácticos interactivos, etc.).
2. Formular una serie de preguntas para cada una de estas categorías (¿Los objetivos del curso son adecuados y consistentes con la filosofía de la enseñanza que plantea el maestro? ¿Los métodos didácticos utilizados son consistentes con los objetivos del curso?).

¿Qué elementos integran el portafolio? La práctica docente es considerada una actividad de segunda clase frente a la investigación en las instituciones de educación. Esto puede deberse, entre otros factores, a la dificultad de documentar la docencia y de presentar un producto acabado que pueda ser revisado y comprendido por sujetos externos al ámbito del aula o al de la institución en que se desarrolló la docencia. Sin embargo, mientras mejor entendamos la docencia, mejor entenderemos cómo los actos de esta práctica pueden ser objetivados y mostrados a los otros (Edgerton, et al.1991). Un portafolio puede ser tan complejo como la práctica docente misma. En las siguientes líneas se listan algunos de los elementos más importantes para integrarlo, lo cual no significa que todos ellos tengan que incluirse:

1. Carátula o portada.
2. Índice del portafolio
3. Presentación del curso

4. Datos generales del portafolio (universidad, carrera, plan de estudios, nombre del curso, clave, semestre del curso, período lectivo, horario, aula, número de alumnos, experiencia docente etc.).

4. Descripción general del curso (características generales del curso, expectativas de desarrollo, innovaciones importantes, etc.).
5. Currículum vitae del profesorado centrado en sus conocimientos y experiencia en el contenido del curso.
6. Contactos recientes del profesor con el campo laboral en las áreas relacionadas con la materia a impartir.
7. Presentación del portafolio (ensayo introductorio).
8. Concepción del docente sobre la enseñanza y el aprendizaje (significado de la docencia, forma de concebirla).

9. Explicación de las decisiones tomadas a lo largo del curso y de la selección del material incluido en el portafolio.

10. Estructura de organización de la información del portafolio.
11. Circunstancias que apoyaron o dificultaron el éxito del trabajo realizado.
12. Auto evaluación general del trabajo realizado.
13. Programa de estudios.
14. Programa del curso en el formato de la institución.
15. Planeación del curso.
16. Comentario reflexivo sobre la estructura actual del programa, cambios recientes, cambios en los estudiantes, énfasis personales.
17. Técnicas didácticas utilizadas (unidad de aprendizaje, objetivo, resultados).

18. Actividades de aprendizaje.

19. Materiales elaborados por el profesor (guías de estudio, estudios de caso, etc.).

20. Resultados del aprendizaje (ejercicios, ensayos, materiales elaborados por los alumnos).

21. Vide o grabación de una clase.

22. Bibliografía, hemerografía, material de apoyo comentado.

23. Material instruccional innovador haciendo uso de nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

24. Evaluación del aprendizaje.

25. Material de evaluación (ejercicios, ensayos escritos, exámenes, diseños, etc.).

26. Lista de calificaciones parciales y finales.

28.Índice de aprobación, deserción, comparación con calificaciones obtenidas en cursos impartidos anteriormente, etc.

29. Información de otras fuentes.

30. Resultados de la evaluación del desempeño docente.

31. Comentarios de colegas docentes que han revisado material del curso, observado la clase, realizado prácticas o tareas conjuntas, impartido el curso siguiente o previo.

32. Evaluaciones del personal directivo.

Como se expresó anteriormente, el contenido del portafolio depende de los objetivos institucionales y personales. Posiblemente un portafolio personal no incluya más de cuatro o cinco elementos, en tanto que un portafolio para decidir sobre la permanencia del docente en una institución quizá deba incluir un mayor número de

ellos, aunque no hay un marco previamente establecido al respecto Edgerton, Hutchings, y Quinlan, (2003, p. 105).

Uno de los apartados más importantes de la lista anterior es el ensayo introductorio. En este ensayo el académico presenta una amplia reflexión sobre su perspectiva sobre la docencia, la forma en que esta perspectiva se ve reflejada en los elementos que integran el portafolio y la manera en que éste está estructurado.

La mayoría de los elementos mencionados requiere algún tipo de explicación por parte del autor, y ninguno de ellos, por sí mismo, proporciona un panorama completo y multidimensional del docente en cuestión. La combinación de los elementos, más que cada uno por separado, cuando se los reúne y describe con cuidado, suministra un panorama cabal del autor. Este panorama no puede obtenerse sin algún tipo de anotación o narrativa. De hecho una de las mejores maneras de concebir los portafolios es verlos como narraciones ilustradas por los elementos incluidos Martin - Kniep, (2001, p.21-22).

Diamond y Adam (2003), señalan a este respecto que hay una importante diferencia entre el ensayo introductorio y el trabajo mismo contenido en el portafolio. El ensayo es el medio por el que el maestro explicita su visión del mundo en el mosaico de perspectivas que conjuga un portafolio, este texto descriptivo y narrativo facilita la comprensión de los revisores o los lectores externos sobre el trabajo realizado, pero no puede sustituir la documentación del trabajo y la evidencia de su relevancia.

Etapas o Pasos en la Elaboración del Portafolio

El portafolio docente ha permitido la sistematizacion de las funciones del docente coordinador, reconstruyendo en primera estancia la multiplicidad de funciones y luego permitiendo clasificar en areas de influencias permitiendo la toma de conciencias en la cotidianidad de la jornada y la distribucion de por lo menos del tiempo equitativamente en cda una de ellas.

Diferentes autores proponen distintas etapas para elaborar el portafolio,la autora, fundamentada en la propuesta de la Universidad Catolica Andres Bello a la Alcaldía del Municipio Chacao en cuanto a la Certificación Docente, considera los siguientes pasos:

1.- Muestras del plan de la Coordinación de la I y II etapa, debe incluir la planificación anual aprobado por la Direccion del Plantel.

2.- Descripcion breve de los docentes adcritos a la Coordinación, incluir curriculum y evaluciones de los Docentes de Aula.

3.- Muestras de las planificaciones elaboradas por los Docentes adcritos, con breve analisis del Coordinador. 4.-Muestras de las actas de reuniones, con descripción de las estrategias implementadas para solucionar los problemas,

5.-Evaluciones de los Docentes de Aula realizadas al Coordinador, resultados de encuestas aplicadas para evaluar al Coordinador,

6.- Observaciones realizadas por los Supervisores al Coordinador, se debe incluir resultados de observaciones realizadas por los supervisores y directores

7.-Informes de sus logros fuera de la Coordinación, incluye logros y contribuiones tanto en la comunidad profesional y estudiantil como en la familas y

comunidad en general. 8.-Reflexión de su actuación profesional y , para mejorar su práctica profesional y balance sobre el logro de las metas, Sin embargo, para efectos de esta investigación, solo se va a considerar los aspectos 1 y 3, es decir, Muestras del Plan de la Coordinación de la I y II etapa, y Muestras de la Planificaciones elaboradas por los Docentes adcritos, desarrollados en el 1er lapso del año escolar 2006 - 2007.

Informe de las Acciones Tomadas

Para la construcción del portafolio docente se llevaron a cabo las siguientes acciones:

1.- Se seleccionó la planificación anual de la Coordinación de la I y II Etapa año escolar 2006-2007, se propuso una planificación anual de acuerdo a las áreas de influencia: Institucional. Apoyo al Docente, Comunidad, se elaboro una propuesta de planificaión del 1er lapso, se tomo en cuenta el cronograma de efemérides del lapso, se organizó una planificacón mensual para el mes de Diciembre 2006. Recolectar las muestras de las planificaciones ha sido una tarea ardua, porque involucra a muchos autores, que generalmente están muy ocupados y pocas veces dispuesto a colaborar, además, cuando se elabora una planificación para una actividad escolar casi sin concluir inmediatamente se elabora la siguiente por lo que no es fácil llevar un registro exacto de todas las actividades planificadas para el año escolar.

2.- Se seleccionó Muestras de las planificaciones elaboradas por los docentes adscritos a la Coordinación, se pudo observar poco acuerdo en cuanto al plan de evaluación, así que se informo de manera verbal a la Coordinación de

evaluación para que oriente al personal docente en esta materia, y la participación en eventos como:Copa Navidad y Nacimiento Viviente.

3.- Reflexión de su actuación profesional, en este aspecto se realizó una reflexión de mi actuar profesional, tomendo en cuenta, la toma de cociencia, una valoración de mi actuar y una transferencia para el proximo año escolar.

Capítulo 5: Resultados

En la institución objeto de estudio de este Practicum, la autora se planteo como problema que las funciones los Docentes Coordinadores no estaban sistematizadas según sus áreas de influencia: Institucionales, Apoyo Docente y Comunidad, esta situación generaba al Coordinador multiples funciones poco definidas e incluso ejercia algunas que eran competencia exclusiva del Director. Con la construccion del portafolio docente, estrategia de solucion planteada, se clasifico las funciones y se tomo conciencia de que el area de influencia más importante es la institucional, ya que en ella se perfila la vision y mision de la institucion, la segunda area es la de apoyo al Docente de Aula, significar asesorar con todo nuestra experiencia,los procesos pedagogicos desarrollados en el aula y fuera de ella,y finalmente trabajo directo con la comunidad, muchas veces sobre todo al comienzo de la investigación era difícil discernir la dimension de cada area por la dinámica de la instutucion , pero al finalizar la investigación se logra observar con mayor precision.

En cuanto al Objetivo General del Practicum es:

Sistematizar a través de un portafolio, las funciones del Docente Coordinador de la I y II etapa de la Educación Básica según las áreas de influencia: Institucionales, Apoyo Docente y Comunidad. Y los Objetivos Específicos:

1.- Promover la sistematización de las funciones del Docente Coordinador del Docente Coordinador de la I y II etapa de la Educación Básica según las áreas de influencia: Institucionales, Apoyo Docente y Comunidad.

2.- Clasificar las funciones del docente coordinador.

3.- Elaborar un portafolio que facilite la sistematización de las funciones del Docente Coordinador de la I y II etapa de la Educación Básica según las áreas de influencia: Institucionales, Apoyo Docente y Comunidad.

En la institución objeto de estudio se encontró que los Docentes Coordinadores no sólo desconocian a profundidad cuales eran sus funciones sino que además no estaban sistematizadas y algunas razones se exponen a continuacion:

No fueron elaboradas por los involucrados (Docentes Coordinadores) sino por la Dirección de la institución y registradas en el Reglamento Interno.

No están claramente definidas, pues se confunden con las funciones del Personal Directivo.

El Reglamento Interno nace de la necesidad de instrumentar las normas por las cuales se rige la institución, debido al crecimiento en cuanto a infraestructura, incremento cartel del personal docente y de la matricula estudiantil.

Las instancias de las Coordinaciones son de data reciente.

Entre las estrategias que se implementaron para solventar la situación están los intentos por sistematizar las funciones del coordinador docente, establecidas por la institución, proponer como solución la elaboración de un portafolio docente, el cual es entendido como una herramienta válida definida según en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, “Cartera de mano para llevar libros, papeles”. A parte del significado literal de esta palabra, se puede decir que el uso habitual de la palabra portafolio en castellano y con sentido educativo, está importado del anglosajón,, Portfolio Assessment que podríamos traducir como “carpeta de

evaluación” o “portfolio process” que se puede denominar “carpeta de aprendizajes”. El significado de la palabra portafolios se ha extendido en nuestro país comprendida como técnica de recopilación, compilación, colección y repertorio de evidencias y competencias profesionales que capacitan a una persona para el desarrollo profesional satisfactorio.

Discusión

A juicio de la autora se lograron todos los resultados esperados. El Docente Coordinador fue capaz de tomar conciencia de la multiplicidad de funciones inherente al cargo, y conducirse bajo un parámetro de clasificacion de estas funciones en áreas de influencias, institucionales, de apoyo al docente, y ala comunidad. La construcción del portafolio ayudo a sistematizar cada una de esta áreas y a reflexionar de sobre su actuar y mejorar el desempeño docente para el proximo año escolar.Es importante señalar que esta experiencia es unica, ya que en bibliografía revisada se encuentra experiencias pero en el ambito del aula de cualquier nivel, no siendo asi a nivel de Coordinación, ya que el trabajo pedagogico que se realiza es de tipo administrativo y es mas difícil y complejo el rescate de evidencias.

Recomendaciones

A juicio de la autora es importante utilizar el portafolio docente en la práctica

Profesional porque:

Nos permite la selección del trabajo, y al realizar la selección de su trabajo, la docente mantiene control sobre todo aquello quiere dar muestra y constancia, ya que el portafolio es un trabajo siempre en proceso. Documenta la cantidad y la

calidad de su trabajo a lo largo del tiempo. Es un espejo profesional en movimiento que se puede detener en una etapa o ciclo determinado, pero adelantar en otras.

Es un documento público. Su contenido está pensado para ser compartido con colegas dentro y fuera de la escuela, aunque esto depende del ambiente de trabajo institucional y la confianza que sienta el docente para someter sus ideas al análisis público.

Es un instrumento flexible. Se adapta a la documentación de las particularidades de cada área de conocimiento.

Es un vehículo para la reflexión personal y profesional con miras hacia la mejora en la práctica docente. Permite reconocer su productividad en el ejercicio de la docencia, contextualizar su experiencia, sistematizar el trabajo y a partir de ahí buscar alternativas para cumplir con los objetivos planteados.

Difusión

Es importante la difusión de los resultados del practicum y necesaria en el caso de la institución objeto de la investigación, que debe servir como sugerencia para reelaborar y sistematizar las funciones del Docente Coordinador, actores principales del presente trabajo, lo que redundará en beneficio para el logro de los objetivos comunes en las áreas de influencia: Institucionales, Apoyo Docente y Comunidad.

La propuesta plasmada en el Practicum planteada en los objetivos del mismo se lleva a la institución con el propósito de sistematizar las funciones del Docente coordinador la I y II etapa de la Educación Básica según las áreas de influencia:

Institucionales, Apoyo Docente y Comunidad lo que permitirá un mejor desempeño en el quehacer educativo, donde se beneficien por igual todos los involucrados en el mejoramiento de la Institución.

Referencias

Cifuentes G, R. M ª (2003): *La Sistematización de la Práctica del Trabajo Social*. Editorial Lumen/Humanitas. Buenos Aires. Pp. 83

Barnechea, M., Gonzalez, E., Morgan, M. (2003) *La Sistematización como producción de Conocimientos* En Revista "La Piragua" Nº 9, CEAAL, Santiago de Chile. pp. 28.

Barnechea, M., Gonzalez, E., Morgan, M. (2004). *La Producción de Conocimientos en Sistematización* Latina. Medellín, Colombia. Pp. 33-54

Barnechea, M., Gonzalez, E., Morgan, M. (2001). *¿Y cómo lo hace? Propuesta de Método de Sistematización* Taller Permanente de Sistematización, Lima, Perú.

Benavides Ilizaliturri L (2005) Sistematización de Experiencias educativas. En http://sabersin fin.com/index.pp.?option=com content&=view&id=274&Itenir=52 Puebla, México

Bianchi, Ariel. (2001). *Aspectos Psicosociales de la Profesión Docente.* Buenos Aires: Humanistas. Pp. 20-21-22-28-29

Blumer, H. (2002). *El Interaccionismo Simbólico. Perspectiva y Método*. Editorial Hora Barcelona, España. p. 28.

Braslavsky, B. (2002). *Teoría Socio-Histórica Cultural y el Rol del Maestro en la Alfabetización Inicial*. Buenos Aires: Espacio Editorial. Pp. 15

Bird, T. (2004). El portafolio del profesor: un ensayo sobre las posibilidades. Madrid: La Muralla, 20.

Castañeda, T y García, I (1999). La Sistematización del Personal Directivo en Escuelas Rurales del Estado Bolívar. Universidad Santa María. Puerto Ordaz. Edo Bolívar.

Diamond, A. y Bird, F (2003, p. 25):. (1999). The professional portfolio and Faculty Rewards. En W. Tierney (ed.). *Faculty Productivity. Facts, Fictions and Issues,*. Nueva York: Falmer Press. 25

Dann, H. (2004). El Trabajo de los Organizadores Ed. Christiane Madrid. p. 39

Edgerton, R., Hutchings, P. y Quinlan, K. (1991). The Teaching Portfolio. *Capturing the Scholarship in Teaching*. Was- hington: American Association for Higher Education. 90

Francke, M. y Morgan, M. (2004). *La Sistematización: apuesta por la generación de conocimientos a partir de las experiencias de promoción.* Trillas, Lima. Pp. 72-73-74.

Fisher, G. (2000). *Psicología Social*. Madrid: Narcea. p. 65-66

Gutiérrez, L y Santana D. (2001). *La Etnografía en la visión cualitativa de la Educación.* Barcelona. Ed. Horsori. 2000. p. 60.

Jara, O. (2005). *Para Sistematizar Experiencias* Alforja, San José de Costa Rica. p.69

Lyons, N. (2001). *El uso del portafolio. Propuestas par un nuevo profesionalismo docente*. Buenos Aires: Amorrortu, 11, 45-62.

López Moreno, O. G. (2002). *La Metodología Cualitativa: Un Paradigma Emergente en la Investigación y Desarrollo de la Educación.* Editorial La Muralla S. A. Madrid. España. p. 34.

Martín-Kniep, G. (2000). Portfolios del Desempeño de Maestros, Pofesores y Directivos. La sabiduría de la Práctica. Argentina: Paidós. 58

Méndez C. (2001). Metodología. Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. Tercera Edición. Editorial Mac Graw Hill. Colombia.

Morgan, M. de la Luz. (2000). *Búsquedas teóricas y epistemológicas desde la práctica de la sistematización* En "Sistematización y producción de conocimientos para la acción", CIDE, Santiago de Chile. pp. 70-77-78

Murray, J. (2005). Portafolio Docente para el aprendizaje y la Evaluación Argentina: Paidós. 37

Rockwell, E. (2000). *Etnografía y Teoría en la Investigación Educativa.* Madrid, Grupo Anaya. p. 142

Rubano M, (2003). El método de la Sistematización en la formación de Competencias Profesionales en el contexto de la Educación. Universidad José María Vargas. Caracas.

Sánchez, L. Rodríguez, S (2004). *La Sistematización de la Práctica Educativa en el Aula*. Universidad Simón Rodríguez. Caracas. Venezuela.

Shulman, L. (2003). Portafolios del docente: una actividad teórica. Trillas México. 18-19

ANEXOS

Anexo “A”

INSTRUMENTO DE OBSERVACIÓN

USO DEL PORTAFOLIO DOCENTE PARA SISTEMATIZAR LAS FUNCIONES DEL DOCENTE COORDINADOR DE LA I Y II ETAPA

PRESENTACIÓN

Estimado Colega:

El presente instrumento tiene como finalidad recolectar información acerca la sistematización de las funciones del Docente Coordinador de la I y II etapa de Educación Básica.

Se entiende por sistematizar la organización de las funciones del docente coordinador de la I y II etapa de acuerdo a una clasificación: Institucionales, Apoyo Docente, Comunidad.

Con este fin se ha elaborado la presente encuesta, la cual consta de una presentación, instrucciones, ítems para responder de acuerdo a la escala de Likert. Codificadas previa a la aplicación, y se escogerá una sola opción.

Usted ha sido seleccionado para conformar la muestra, aspirando obtener la información requerida. Sus respuestas a este instrumento constituirán una valiosa colaboración a la investigación que se está realizando. Se espera que la opinión suministrada por usted sea la más sincera, ya que de ella depende el éxito del estudio. Y la posterior continuidad de la investigación en caso que otros autores se interesen por la sistematización de las funciones del Docente Coordinador.

Gracias por su Colaboración

INSTRUCCIONES

1. Revise la presentación del instrumento para constatar que esté completo.
2. Verifique el N° de ítem.
3. Lea cada una de las preguntas antes responderlas.
4. Seleccione su respuesta
5. Marque con una X en el espacio que corresponda a su elección

6. Revise cuidadosamente si todos los ítem están respondidos
7. De surgir alguna duda acuda al encuestador.

ENCUESTA

Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre

1.- Los Docentes Coordinadores conocen sus funciones.	1	2	3	4	5
2.- El Docente Coordinador debe planear, organizar, dirigir y evaluar el conjunto de las actividades que debe desarrollar la Escuela en el transcurso de cada año escolar	1	2	3	4	5
3.- Todas las funciones del Docente Coordinador están sistematizadas	1	2	3	4	5
4.- Las funciones estipuladas en el Reglamento Interno para el personal Docente Coordinador promueven el buen funcionamiento de la Institución	1	2	3	4	5
5.- La función más importante Docente Coordinador es: Elaborar el Plan Anual de la Coordinación.	1	2	3	4	5
6.- Asesorar a los Docentes en los aspectos curriculares y extracurriculares es una función importante	1	2	3	4	5
7.- El Docente Coordinador conoce cuáles son las funciones netamente institucionales	1	2	3	4	5
8.- El Docente Coordinador realiza menos funciones de las que le corresponde.	1	2	3	4	5
9.- La importancia de las funciones del Docente Coordinador pueden variar dependiendo del calendario escolar.	1	2	3	4	5
10.- Las funciones del Docente Coordinador con respecto al apoyo al Docente de Aula, Institución y Comunidad están sistematizadas.	1	2	3	4	5
11.- Es función del Docente Coordinador colaborar con la organización de la Comunidad Educativa y participar en las comisiones para las cuales se designe.	1	2	3	4	5
12.- Es función del Docente Coordinador asignar a los alumnos tareas de acuerdo al contenido programático, la naturaleza y materia de estudio, así como las necesidades del proceso educativo	1	2	3	4	5
13.- Es función del Docente Coordinador preservar la conservación e higiene del edificio, inmobiliario, material didáctico y bienes que constituyan el patrimonio escolar.	1	2	3	4	5
14.- Es función del Docente Coordinador dirigir, orientar y supervisar al personal a su cargo	1	2	3	4	5
15.- El Docente Coordinador debe exigir el cumplimiento estricto del horario asignado y registrar las faltas de puntualidad observadas.	1	2	3	4	5
16.- Es función del Docente Coordinador aplicar al persona docente aula las sanciones previstas en el Reglamento Interno vigente.	1	2	3	4	5