

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Educación



**Diseño de propuesta de desarrollo profesional en instrucción
diferenciada y liderazgo docente**

Trabajo de graduación presentado por Diana Alejandra Morales
Velasquez para optar al grado académico de Maestría en Liderazgo
y Coaching educativo.

Guatemala

2020

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Educación



**Diseño de propuesta de desarrollo profesional en instrucción
diferenciada y liderazgo docente**

Trabajo de graduación presentado por Diana Alejandra Morales
Velasquez para optar al grado académico de Maestría en Liderazgo
y Coaching educativo.

Guatemala


2020

Vo.Bo
Dr. Marco A. Saz
Asesor

Dr. Marco A. Saz

Tribunal examinador

Vo.Bo



Mtra. Silvia C. Charuco Sagastume

Vo.Bo



Dra. Rocío Oliver López

Vo.Bo
Dr. Marco A. Saz
Asesor

Dr. Marco A. Saz

Fecha de aprobación del examen de graduación:

Guatemala 25 de noviembre de 2,020

CONTENIDO

| | |
|---|------|
| Lista de figuras | vi |
| Lista de tablas | vii |
| Lista de gráficas | viii |
| Resumen | ix |
| | |
| I. Introducción | 1 |
| II. Marco teórico | 5 |
| A. Desarrollo profesional docente | 6 |
| B. Liderazgo educativo | 11 |
| C. Instrucción diferenciada | 16 |
| III. Marco contextual | 21 |
| IV. Marco metodológico | 24 |
| V. Resultados del proyecto | 31 |
| VI. Discusión de resultados..... | 42 |
| VII. Conclusiones | 44 |
| VIII. Recomendaciones | 46 |
| IX. Referencias bibliográficas..... | 47 |
| X. Anexos | 54 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Principios de la instrucción diferenciada..... | 17 |
| Figura 2. Construcción de la propuesta..... | 29 |
| Figura 3. Componentes del instrumento de validación..... | 35 |

LISTA DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Cambio en Programas de Desarrollo Profesional Docente..... | 9 |
| Tabla 2. Escala de medición | 35 |
| Tabla 3. Resumen de comentarios del instrumento de validación..... | 37 |
| Tabla 4. Contenido temático de Guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente. | 41 |

LISTA DE GRÁFICAS

| | |
|---|----|
| Gráfica 1. Resumen promedios generales de los 6 componentes | 36 |
| Gráfica 2. Componente “Objetivo” | 75 |
| Gráfica 3. Componente “Suficiencia” | 76 |
| Gráfica 4. Componente “Claridad” | 77 |
| Gráfica 5. Componente “Coherencia” | 78 |
| Gráfica 6. Componente “Relevancia” | 79 |
| Gráfica 7. Componente “Generalidades” | 80 |

RESUMEN

En este trabajo se desarrolla una propuesta enfocada en la formación en instrucción diferenciada y liderazgo en docentes que inician su labor educativa. Para la creación de esta propuesta, se contó con la participación de 8 docentes que iniciaron su labor profesional en un colegio privado de Guatemala, los cuales fueron referidos por las autoridades de esta institución educativa (muestreo por referencia).

Para la construcción de esta propuesta, se abordaron principalmente cuatro etapas. En primer lugar, se realizó un diagnóstico de necesidades de los docentes principiantes. Mediante el uso de técnicas de acopio de información cualitativa (entrevistas, observaciones y grupos focales) se determinó el estado actual relacionado con el conocimiento, aplicación de la instrucción diferenciada y del liderazgo docente. En segundo lugar, y en atención al análisis de los resultados de la fase diagnóstica, se determinó como necesaria y se procedió con la elaboración de una guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y en el fortalecimiento del liderazgo docente. Para la realización de esta guía se utilizaron recursos educativos abiertos (REA) debidamente investigados y seleccionados provenientes de la literatura, así como la experiencia de docentes experimentados en ambos temas. La tercera fase estuvo enfocada en la validación de la propuesta inicial, la cual se realizó mediante un juicio de expertos, en donde participaron 8 profesionales en educación y liderazgo, quienes aportaron valiosos

insumos, los cuales fueron incluidos en la versión final de la propuesta. Finalmente, en la cuarta fase se realizó la edición y la elaboración final de la propuesta denominada *Guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente*, la cual incluye todas las observaciones expuestas por los profesionales en educación involucrados en el proceso.

Para cerrar adecuadamente este proceso, se tiene contemplada la entrega técnica de esta guía a las autoridades y docentes de la entidad educativa mencionada, para su adecuada implementación.

I. Introducción

Diversos estudios muestran la necesidad que los maestros que inician su labor profesional en las aulas posean una formación continua en metodologías y liderazgo. Wise (2013) expresa que “los docentes novicios necesitan técnicas de acompañamiento para el proceso de inserción, como módulos de capacitación, círculos de integración y/u observación con retroalimentación” (p. 17). Estudios como el de Avalos (2000) revelan que la formación de docentes en servicio fue creciendo como tarea a lo largo del siglo, pero se torna mucho más evidente y necesaria ante el requerimiento de calificar a docentes no titulados y de prepararlos para implementar nuevos currículos y programas de estudio o programas experimentales diversos. Vezub y Alliud (2012) citando a (Vaillant, 2009; González Brito et al., 2005) muestra que en América Latina la situación más frecuente es que los docentes transiten la etapa de su primera inserción laboral en soledad, aprendiendo por ensayo y error, recurriendo a algún colega generoso o al recuerdo de su propia biografía escolar.

Dada la importancia de la formación continua de metodologías educativas, en este trabajo se presenta una propuesta de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y en liderazgo docente para maestros que inician su ejercicio profesional. El proceso de desarrollo profesional está formado por una serie de talleres enfocados a los dos temas expuestos en este trabajo.

Esta propuesta fue concebida en cuatro fases. La primera corresponde a la fase diagnóstica en donde se identificaron las necesidades de conocimiento y aplicación de la educación diferenciada y el liderazgo de docentes que inician su labor. Se utilizó una aproximación desde la metodología cualitativa, realizando entrevistas, grupos focales y observaciones en aula a un grupo de ocho maestros noveles, denominados institucionalmente como “maestros inducción” de una institución privada de educación primaria y preprimaria de la ciudad de Guatemala. Los participantes fueron referidos por las autoridades educativas del establecimiento (muestreo por referencia). Este levantado de información fue realizado durante el mes de agosto de 2019, se consideraron adecuadamente los principios éticos asociados a la investigación: consentimiento informado, participación voluntaria, no daño a los participantes y beneficencia; los cuales fueron descritos en el consentimiento informado respectivo. Los resultados de este diagnóstico permitieron encontrar áreas de oportunidad en el conocimiento y aplicación de metodologías educativas, herramientas y recursos apropiados para atender las necesidades de los estudiantes, según sus niveles de aprendizaje, otra área de oportunidad encontrada fue el conocimiento de liderazgo docente en los salones de clase.

Los resultados del diagnóstico también reflejaron que los maestros tenían interés en aprender nuevas herramientas, recursos y metodologías, como lo es la instrucción diferenciada, además de afirmar y ampliar su conocimiento de lo qué es e implica el liderazgo docente.

En atención a los resultados obtenidos de la fase diagnóstica, se diseñó la versión inicial de la propuesta de desarrollo profesional basada en los ocho principios de la

instrucción diferenciada que establece que el docente debe enfocarse en lo esencial, atender las necesidades de los estudiantes, mantener la evaluación, enseñanza y aprendizaje juntos, modificar contenido, procesos y productos; también respetar el trabajo, colaborar junto con sus estudiantes en el aprendizaje, establecer balance entre las normas grupales e individuales y trabajar con flexibilidad (Edyburn , 2004); y además se enfocó en el desarrollo del liderazgo docente, con base a los principios establecidos en la literatura del tema. Para la elaboración esta versión inicial se tomó como referencia la recopilación y adaptación de variedad de “Recursos Educativos Abiertos (REA)”, seleccionados para ser parte de la propuesta que se presenta en este trabajo.

La tercera fase correspondió a la validación de la propuesta inicial, la cual se realizó mediante un juicio de expertos, en el cual participaron ocho profesionales en educación y liderazgo. Los profesionales revisaron la propuesta, completaron el instrumento de validación que se proporcionó con anticipación y participaron en sesiones virtuales en donde aportaron todos los insumos para mejorar la iniciativa. Entre los aportes obtenidos por parte de los expertos resaltaron: incluir información importante como el perfil del tallerista y de los participantes, agregar competencias a desarrollar a lo largo de la guía, revisar algunas secciones para modificar tiempos y contenido, además de comentarios respecto a la presentación de información específica de toda la propuesta. Asimismo, la validación permitió confirmar, a través de los profesionales, la aceptación de la propuesta, por medio de observaciones positivas.

La cuarta etapa consistió en la elaboración final de la “Guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente”, la cual es el objetivo final de este

trabajo de graduación. Cabe mencionar que, a manera de cierre del proceso, se hará una entrega técnica de esta guía a las autoridades y docentes participantes del establecimiento educativo, en donde se darán los pasos necesarios para su implementación y seguimiento.

II. Marco teórico

En esta sección se abordan los componentes teóricos asociados al tema de la propuesta de trabajo. En primer lugar, se genera una descripción teórica del desarrollo profesional docente para maestros que inician su labor profesional, que, tal como indica Marcelo (2008), el inicio de la labor docente es un período que se ve afectado por diferentes factores, como lo son la tensión y la ansiedad que viven los docentes ante la situación de poner en práctica cada uno de los conocimientos técnicos desarrollados en su preparación académica y por otra parte la implementación de los recursos personales que cada docente tiene consigo mismo.

En segundo lugar, se aborda la literatura del liderazgo educativo y su importancia en los docentes que inician su labor profesional. Bolívar (1997) afirma que “la dirección y el liderazgo ejerce un papel relevante en la buena práctica de determinadas innovaciones, e influye en las expectativas y compromiso que los miembros tienen acerca de los fines de la organización” (p. 13). También, se abordan algunos estudios recientes acerca de la aplicación de principios de liderazgo educativo, principalmente en docentes noveles y, en tercer lugar, se abordan los elementos centrales de la educación diferenciada y la importancia de su aplicación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Al final se ofrece una síntesis de la integración de estas tres dimensiones, y como estas, al operar de forma integral, ofrecen grandes beneficios a la comunidad educativa.

A. Desarrollo profesional docente

1. Nociones conceptuales

Son varios los autores que han propuesto una definición de “desarrollo profesional docente”, este trabajo se ha apoyado en la propuesta de Perrenoud, (2004) citado en Osorio, (2016), quien menciona que:

“En la actualidad, se propone que el objetivo de la formación docente debe atenuar el desfase entre lo que los maestros aprendieron durante su formación inicial y lo que hoy en día es importante aprender en la formación, atendiendo a la evolución que se da en cada uno de los campos de la educación: la pedagogía y la didáctica” (p. 40 – 41).

En el proceso de desarrollo profesional de los docentes se debe enfatizar la reflexión continua de los mismos en relación con su labor educativa, para encontrar nuevas oportunidades de aprendizaje y mantenerse en constante actualización de los diferentes métodos de enseñanza o prácticas pedagógicas que surgen con el transcurrir de los años y con el avance de los conocimientos

El desarrollo profesional docente es un proceso de aprendizaje integral, conformado por diferentes aspectos de la labor profesional docente, que se implementa en las acciones educativas dentro del aula, aprender y transformar la propia práctica da capacidad para enfrentar los nuevos retos, para descubrir los que van surgiendo y sobre los que hay que aprender otra vez (León, 2006). Es así como vuelve a surgir la importancia de la actualización docente, enfatizando las metodologías que permiten un mejor desempeño laboral, las cuáles se abordan en las secciones subsiguientes de este documento.

2. Desarrollo profesional en docentes que inician su labor

El docente recién graduado o que inicia su labor profesional se ve en la necesidad de conocer e implementar metodologías o prácticas pedagógicas que permiten que el estudiante aprenda de manera integral, para ello las oportunidades de desarrollo profesional deben ser amplias, variadas y accesibles para los docentes novatos y también para todos los profesionales que laboran en educación. Fuentealba (2006) resalta que los docentes que inician su labor profesional pedagógica se encuentran con diferentes conflictos, tales como las responsabilidades asignadas, las que en su mayoría son las mismas que aquellos maestros que llevan toda una trayectoria en dichos establecimientos (p. 92). Ante esto surge la importancia de brindar espacios y tiempos determinados para que los docentes novatos desarrollen aprendizajes nuevos y actualizados que puedan aplicar con sus estudiantes.

El docente principiante en sus inicios de labor profesional se ve necesitado de conocer más a la institución en la que labora, así como las metodologías y sin restar importancia

establecer relaciones interpersonales; en general el maestro novato se enfrenta a diferentes retos, sus inicios en la práctica profesional pueden ser una etapa difícil de sobrellevar, debido a esta realidad. Solís, Núñez, Contreras, Vásquez y Ritterhauseen (2016) enfatizan que es importante generar, establecer, poner en práctica diferentes mecanismos para que las instituciones en donde laboran puedan ofrecer, facilitar y motivar el desarrollo profesional de los docentes que se integran al mundo laboral. (p. 335)

Estudios realizados respecto a la base de conocimientos para la profesión docente, resaltaron la importancia de identificar los conocimientos de los maestros, debido que esto permite establecer aquellas cualidades básicas de uno experto y de uno novato. Además, para transformar y optimizar los procesos de enseñanza en el aula, "la profesión docente necesita una base de conocimientos que crece y mejora" (Hiebert, Gallimore y Stigler, 2002). Es así como las oportunidades de desarrollo profesional favorecen y benefician el crecimiento y la mejora de innumerables metodologías que aportan al proceso de enseñanza.

En Estados Unidos, diferentes investigaciones realizadas debido al fracaso que han experimentado las reformas educativas, han generado la concepción del desarrollo profesional docente: una variedad de instancias formales e informales que ayudan a un docente a aprender nuevas prácticas pedagógicas, junto con desarrollar una nueva comprensión acerca de su profesión, su práctica y el contexto en el cual se desempeña. (Montecinos, 2003, p.108)

Desde hace muchos años atrás, el desarrollo profesional ha tomado importancia, se han realizado cambios que hoy en día podemos ver en la práctica profesional. La siguiente tabla presenta un resumen de cómo han cambiado los roles de los docentes en cuanto a los programas de desarrollo profesional.

Tabla 1. Cambio en Programas de Desarrollo Profesional Docente

| Menos énfasis en | Más énfasis en |
|--|--|
| Transmisión frontal del conocimiento y destrezas didácticas | Indagación sobre la enseñanza y el aprendizaje |
| Aprendizaje de las ciencias a través de la lectura y didáctica frontal | Aprendizaje de las ciencias a través de la investigación y aprendizaje |
| Separación entre el conocimiento de las ciencias y su enseñanza | Integración entre el conocimiento de las ciencias y su enseñanza |
| Separación de la teoría y la práctica | Integración de la teoría y la práctica situada en la escuela |
| Aprendizaje Individual | Aprendizaje entre pares y colaborativo |
| Actividades fragmentadas, sin seguimiento | Planificación a largo plazo |
| Cursos y talleres | Combinación de una variedad de estrategias |
| Dependencia de expertos externos | Contribuciones de expertos internos y externos a la institución |
| Capacitadores como educadores | Capacitadores como facilitadores, consultores y planificadores |
| Profesores como técnicos y consumidores del conocimiento pedagógico | Profesores como productores del conocimiento pedagógico |
| Profesores como seguidores | Profesores líderes |
| Profesor como un individuo desempeñándose en su aula | Profesor como un miembro de una comunidad profesional de aprendizaje |
| Profesor como el objeto de cambio | Profesor como la fuente y facilitador del cambio |

Fuente: National Academy of Science, 1998, citado en Montecinos 2003.

La tabla anterior invita a la reflexión en cuanto a las diferencias del desarrollo profesional, se observa como antes estaba más enfocado al docente como actor principal, no había integración entre la teoría y la práctica, también había ausencia de colectividad, de aprendizaje colaborativo, con el tiempo esto fue cambiando, empezó el seguimiento de espacios formativos, se fomentó el cambio y el liderazgo se desarrolló a lo largo del proceso. Conocer como los espacios de desarrollo profesional avanzan con el paso del tiempo, permite estar a la vanguardia y ser partícipes activos del mismo.

Un estudio realizado por Kindall, Crowe y Elsass, (2018) en la Universidad de Arkansas, en donde participaron 76 maestros de escuelas primarias y secundarias, reflejó cómo la influencia del director en cuanto al conocimiento y aplicación de diferentes prácticas de alfabetización, así como el enfoque de desarrollo profesional continuo, tienen relación directa con el desempeño de los docentes que inician su labor profesional. Los resultados del estudio en cuanto al desarrollo profesional fueron positivos. Además dicho estudio enfatizó que los maestros habían informado que el desarrollo profesional ofrecido, fue a menudo un enfoque de alta calidad, específico y basado en las expectativas del distrito o en las metas de mejora escolar según su nivel de enseñanza. Por otra parte, los maestros resaltaron la importancia que tenía para ellos que su director conociera y se involucrara en los diferentes desarrollos profesionales, esto los motivó y tuvo un impacto positivo en la implementación de la capacitación. Kindall, Crowe y Elsass (2018) mencionan que “los hallazgos de este estudio indican la importancia de la planificación estratégica y sistemática para oportunidades de desarrollo profesional específicas y de alta calidad tanto para directores de escuelas como para maestros novatos” (p. 309).

En otro estudio, en el que se examinaron los efectos del desarrollo profesional en la instrucción de los maestros, se encontraron evidencias relacionadas a la importancia que el desarrollo profesional debe centrarse en múltiples oportunidades de mejora específica, estos deben ser ricos en contenidos y actividades, no debe enfocarse a una sola sesión, lo importante es que ante la variedad de sesiones los maestros novatos implementen inmediatamente el aprendizaje recién adquirido en su labor profesional. (Desimone, Porter, Garet, Yoon y Briman, 2002).

De esta manera se enfatiza la importancia y diversos beneficios del desarrollo profesional en los docentes novatos, principalmente porque permite que el docente conozca y se entrene según las metas que la institución se ha establecido, además de permitir un vínculo entre ellos y los directores; cuando estos últimos se involucran en los diferentes desarrollos profesionales que realizan para el crecimiento de los docentes, los resultados son positivos.

B. Liderazgo educativo

1. Nociones conceptuales

En los diferentes centros educativos se puede evidenciar las maneras en que los docentes ejercen su liderazgo, algunos llevan a cabo innovaciones por medio de proyectos, otros se dedican a modificar la enseñanza para que sus estudiantes tengan una mejor experiencia en su aprendizaje, también hay docentes líderes que tiene un impacto

en la vida de los estudiantes, generando vínculos afectivos en donde los estudiantes pueden sentir su salón de clases como un espacio para ser mejores, para sentirse seguros y capaces de superar cualquier reto que se propongan. Balduzzi (2015) destaca el liderazgo educativo como “aquel que tiene la capacidad de impulsar y orientar los múltiples esfuerzos de los diferentes agentes para favorecer y mejorar los aprendizajes de los estudiantes” (p. 142). El docente líder es capaz de buscar aliados, compañeros de trabajo con quienes formar equipos y poder potencializar aún más su liderazgo, convirtiéndose en un recurso valioso para el centro educativo.

“El liderazgo docente es un proceso mediante el cual los maestros, individual o colectivamente, influyen en sus colegas, directores y otros miembros de la comunidad escolar para mejorar la enseñanza y las prácticas de aprendizaje con el objetivo de incrementar los aprendizajes y los logros de los estudiantes. Esa labor de liderazgo de equipo consta de tres focos intencionales de desarrollo: el desarrollo individual; la colaboración o el desarrollo del equipo y el desarrollo organizacional”. (Barr y Duke citados en Bolívar, 2011; p. 270)

El liderazgo del docente no puede funcionar o no es efectivo cuando en el centro educativo no existe una comunidad de profesionales de aprendizaje, es decir cuando la formación de los docentes no es una prioridad, sino que se da por sentado que cada uno de ellos tiene todas las competencias necesarias para llevar a cabo su rol como docente líder. En primera instancia el centro educativo es el encargado de velar por el desarrollo del liderazgo del maestro e implementar comunidades profesionales de aprendizaje efectivas, mediante diferentes oportunidades de desarrollo profesional, por otra parte,

también el docente es el encargado de estar en constante búsqueda de oportunidades de crecimiento y desarrollo de su liderazgo educativo.

La creatividad del docente es fundamental para poder desarrollar su liderazgo, esta permite que los docentes tengan su propio estilo y adapten diferentes prácticas pedagógicas a su estilo de liderazgo. Adicional, el trabajo en comunidades, con otros colegas, permite otro tipo de interacciones profesionales, permitiendo el intercambio de ideas, pensamientos, técnicas, estilos y más.

“En una organización más capacitada, los maestros deben tener más capacidad para ejercer su creatividad y su juicio profesional, sobre sus condiciones de trabajo, con frecuentes intercambios con los colegas, dentro de una comunidad de trabajo y aprendizaje. Es preciso generar contextos comunitarios de colaboración entre los maestros que posibiliten el aprendizaje de la organización, al incrementar el saber profesional individual mediante su intercambio con el de los colegas” (Bolívar, 2011, p. 272).

Un estudio realizado en México, que contó con la participación de 100 maestros de una institución privada, entre ellos docentes que inician su labor profesional, se partió de la premisa que en toda la institución educativa las personas docentes son líderes y como tales, han de gestionar la dinámica que se da en el salón de clases y hacer que las cosas sucedan; en los resultados se destacó que el docente va desarrollando el liderazgo transformacional con cierto sello institucional, que se da al establecer el plan de mejora del centro educativo. Es decir, cada curso de capacitación o de desarrollo profesional va

encaminado a desarrollar de manera implícita en el docente factores del liderazgo transformacional, como lo son el carisma, la consideración individual, estimulación intelectual y la inspiración, (Meza y Flores, 2014).

Como se mencionó anteriormente, los centros educativos deben brindar espacios para que los docentes compartan experiencias de crecimiento profesional. Se debe tomar en cuenta que son muchos los involucrados en el liderazgo docente, siendo el principal el mismo docente, quien buscará incansablemente medios para potencializar su liderazgo, siendo el mejor escenario el propio centro educativo quien pueda brindarle ese acompañamiento y capacitación constante de liderazgo, para lograr el desarrollo de nuevas prácticas pedagógicas a implementar con sus estudiantes.

2. Desarrollo de liderazgo en docentes que inician en la educación

Los docentes noveles, aquellos que inician su labor profesional en diferentes instituciones, se ven en la necesidad de encontrar oportunidades que les permitan ampliar sus conocimientos y continuar desarrollando su liderazgo profesional. En un estudio realizado en Estados Unidos acerca del liderazgo en maestros novatos, para determinar el impacto del liderazgo después de un año de enseñanza, se entrevistaron y aplicaron encuestas a 15 docentes, entre estos 3 maestros novatos; se evidenció que la idea del liderazgo docente era más compleja ahora que eran maestros, que sus habilidades para demostrar su liderazgo eran afectadas por dos factores: el contexto escolar y las percepciones que tenían sus demás colegas en la escuela, aun cuando los percibían como líderes educativos potenciales (Scales y Rogers, 2017).

De esta manera se puede confirmar que el contexto escolar desempeña un rol fundamental para los docentes que se inician en la educación. Scales y Rogers (2017) enfatizaron en su estudio que, “mientras los maestros novatos entienden los roles de los líderes docentes, ellos mismos están expandiendo tentativamente su propia experiencia con el liderazgo a través de pequeños pasos en sus nuevos contextos de enseñanza” (p. 9).

Es así como se puede evidenciar que el maestro novato necesita que el contexto escolar sea amplio en cuanto a la variedad de oportunidades de desarrollo profesional, enfocado a prácticas específicas que les permitan ampliar sus conocimientos y prácticas de liderazgo con toda la comunidad educativa, pero principalmente con sus estudiantes.

Las instituciones educativas que abren sus puertas a maestros que inician su labor profesional deben promover espacios de conocimiento y desarrollo del liderazgo docente, especialmente a los maestros novatos. Los hallazgos de un estudio realizado en Michigan acerca del liderazgo educativo y la instrucción diferenciada indicaron que el liderazgo educativo estaba relacionado positiva y significativamente con los informes de los maestros sobre las prácticas educativas diferenciadas, independientemente de la demografía escolar y el rendimiento previo de los estudiantes, (Goddard, *et al.*, 2019). De esta manera se aprecia la importancia de la formación continua de la instrucción diferenciada y el liderazgo docente, los cuales mantiene una relación estrecha en su conocimiento y aplicación con los estudiantes.

C. Instrucción diferenciada

1. Nociones conceptuales

En educación se observa que son muchos los docentes que inician su labor profesional con diferentes áreas de oportunidad en cuanto a metodologías, estrategias, herramientas y recursos que permiten diferenciar la educación, es decir trabajar acorde al nivel de aprendizaje de sus estudiantes, para atender a sus necesidades específicas. La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2004) citada por Wise (2013) enfatiza que “en la preparación de maestros se observaron prácticas docentes que respondían en un 90% a modelos tradicionales de reproducción memorísticas” (p. 5); de esta manera surge la necesidad del docente novato en cuanto a oportunidades de desarrollo profesional, enfocadas a metodologías que permiten atender las necesidades de los estudiantes, tal como lo es la instrucción diferenciada. La instrucción diferenciada es un conjunto de métodos en donde se requiere del esfuerzo del maestro para atender las necesidades individuales de los niños, con el objetivo principal de brindar un espacio de aprendizaje significativo y además en donde los niños puedan sentirse exitosos (Tomlinson, 2002). La autora de la ID resalta las prácticas diferenciadas en 4 ámbitos: 1) Contenido, 2) Procesos, 3) Ambiente del aprendizaje y 4) Productos, los cuales sirvieron de base para la elaboración de la propuesta de este trabajo.

Edyburn (2004) destaca a la autora de la instrucción diferenciada, quien reconoce que no existe una receta para la diferenciación, pero considera que es importante guiarse de los siguientes principios:

Figura 1. Principios de la instrucción diferenciada

| | |
|----|---|
| 1. | •El maestro se debe enfocar en lo esencial |
| 2. | •El maestro atiende las necesidades de los estudiantes. |
| 3. | •Evaluación, aprendizaje y enseñanza son inseparables |
| 4. | •El maestro modifica contenido, procesos y productos |
| 5. | •Todos los estudiantes son respetuosos con el trabajo |
| 6. | •Los maestros y estudiantes colaboran en el aprendizaje |
| 7. | •El maestro hace un balance en las normas grupales e individuales |
| 8. | •Los maestros y estudiantes trabajan juntos con flexibilidad. |

Fuente: Elaboración propia según en Edyburn (2004).

A lo largo del tiempo se han realizado diferentes investigaciones que validan la importancia de la instrucción diferenciada, como bien lo presenta IRIS Center (s.f), en donde hacen mención de cómo las estrategias utilizadas para diferenciar instrucción y las tareas de evaluación diseñadas para estudiantes del inglés como segundo idioma, alumnos talentosos y con dificultades también eran eficaces para otros estudiantes. Además, en un estudio se concluye que las habilidades de lectura de alumnos de la primaria y de la secundaria que participaron en un programa de lectura que incorporaba la instrucción diferenciada mejoraron con relación a las habilidades de lectura de los estudiantes que no participaron en el programa. (Baumgartner, Lipowski & Rush 2003).

Rodríguez (2012) realizó una disertación cuyo objetivo general era analizar cuánto conocían los maestros del distrito escolar de Illinois sobre instrucción diferenciada y qué tan frecuentemente la implementaban en su salón de clases. La disertación fue de tipo

descriptiva y para obtener los resultados aplicó una encuesta con escala tipo Likert a una población de 103 sujetos. La investigadora concluyó que los maestros del distrito mencionado sí estaban familiarizados con el concepto de instrucción diferenciada, pero no con sus herramientas. Así mismo, se descubrió que los maestros consideraban que debido al esfuerzo y tiempo que conlleva organizar una clase diferenciada, aun conociendo sus ventajas, preferían no hacerlo, por lo que se dio la propuesta de capacitar a los docentes para que pudieran implementar la metodología de una manera eficiente. El conocimiento y aplicación de la instrucción diferenciada, como bien lo muestran los estudios antes mencionados, es fundamental para el docente novato, siendo este un profesional en continua formación.

2. Instrucción diferenciada y liderazgo

Goddard, *et al.*, (2019) enfatizaron en un estudio realizado en Michigan, que el liderazgo educativo estaba relacionado positiva y significativamente con los informes de los maestros sobre las prácticas educativas diferenciadas, independientemente de la demografía escolar y el rendimiento previo de los estudiantes. Además resaltaron que los líderes pueden influir en las prácticas educativas de toda la escuela asociadas con un mejor rendimiento estudiantil.

Un estudio realizado en Australia, en donde participaron 74 docentes, que tenía como objetivo principal explorar el compromiso de los profesores con la aplicación de la instrucción diferenciada, con un enfoque específico en cómo se desarrollaron con el tiempo sus conocimientos y prácticas en el aula, encontraron como principal hallazgo el

papel de los maestros como líderes escolares, en la provisión de un aprendizaje profesional contextual y sostenido en el cambio de una cultura escolar hacia prácticas de enseñanza más inclusivas, (Sharp, Jarvis & McMillan, 2018). Cuando los docentes tienen oportunidades de formación continua en prácticas y metodologías innovadoras como lo es la instrucción diferenciada, la institución educativa se ve beneficiada específicamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes.

Bolívar (2010) resalta que “un liderazgo para el aprendizaje toma como núcleo de su acción la calidad de su enseñanza ofrecida y los resultados de aprendizaje alcanzados por los alumnos” (p. 14). De esta manera se resalta la importancia del conocimiento de liderazgo docente por parte de los maestros, promoviendo así la calidad educativa, mediante el aprendizaje desarrollado en los estudiantes por parte de docentes líderes.

La instrucción diferenciada permite que el docente tenga conocimiento específico de los niveles de aprendizaje de sus estudiantes, para atender a ellos según sus necesidades; así también el docente puede desarrollar su liderazgo haciendo uso de estas prácticas, debido que dicha implementación conlleva un compromiso más fuerte en cuanto al aprendizaje de sus estudiantes. Granados (2005) resalta que el profesional en el área de la educación puede reflexionar acerca de la necesidad de flexibilizar el desempeño de su labor, pues esto le permitirá tener mayor contacto con las y los estudiantes para lograr relaciones impregnadas de mayor afecto, seguridad y comprensión hacia ellos y ellas. Además, también enfatiza que estos sentimientos van a motivar que, en el salón de clase, reine un ambiente, que, además de ser apto para el aprendizaje, sea para sí mismo y las y

los estudiantes, un lugar de sana convivencia. Ante esto cabe mencionar que la instrucción diferenciada, en el área de ambiente del aprendizaje, vela por esta convivencia integral, en donde los estudiantes se sienten parte de un grupo, debido al conocimiento específico que tiene el maestro en relación con el aprendizaje.

Finalmente, es importante resaltar que el liderazgo del docente es una cuestión que debe mantenerse en constante desarrollo, principalmente en los docentes noveles, debido que muchos de estos viven la inserción laboral con carencias en su formación. Vaillant, (2002) citado por Wise (2013) afirma que en América Latina los docentes adolecen muchas veces en su formación inicial de habilidades pedagógicas para desarrollar las actividades y producir los conocimientos esperados. Es por ello que la constante formación de los docentes, en cuanto al liderazgo y metodologías pedagógicas como lo es la instrucción diferenciada es fundamental en su labor profesional.

III. Marco contextual

El tema central del trabajo profesional responde a la necesidad de la implementación de oportunidades de desarrollo profesional enfocados al conocimiento y práctica de la instrucción diferenciada y el liderazgo docente en maestros que se inician en la labor profesional, en un colegio privado de la ciudad capital de Guatemala. El colegio se encuentra ubicado en la zona 15 del departamento de Guatemala, es una institución bilingüe (inglés-español) y el sistema educativo corresponde a ciclo americano; los estudiantes inician clase en el mes de agosto, tienen vacaciones en el mes de diciembre, retoman las clases a principios de enero, para culminar el ciclo escolar en junio.

Fue fundado en 1945 por un pequeño grupo de padres que deseaban proporcionar a sus hijos una educación bilingüe, co-educacional y de calidad. En noviembre de 1948, después de un intenso estudio por parte de las autoridades guatemaltecas, se emitió un decreto presidencial que le autorizó el funcionamiento como una escuela experimental / de laboratorio. Este estatus le otorgó cierta libertad para desarrollar su currículo y emplear maestros extranjeros (40%) para impartir instrucción en inglés, adicional el establecimiento educativo cuenta con la certificación de la Asociación de universidades y colegios de Nueva Inglaterra.

El 60% de los miembros de la comunidad escolar son guatemaltecos y una parte de padres de familia son los líderes sociales, políticos, académicos y económicos del país. La mayoría de ellos son profesionales y / o relacionados con la industria o la actividad agrícola. Los estudiantes abarcan las edades en un promedio entre 4 a 17 años, siendo estos niños y adolescentes de un nivel socioeconómico medio-alto, la mayoría de ellos empiezan sus estudios desde preprimaria hasta nivel secundario en la institución, dominan el inglés y español, una minoría un tercer idioma. En su gran mayoría (85%) son guatemaltecos y en menor proporción (15%) extranjeros.

El colegio cuenta con salones de clases en donde los recursos y espacios son amplios y variados, todas las clases tienen dos computadoras, un proyector, escritorios o bien asientos flexibles, además de los muebles, mesas para trabajar en grupos pequeños y recursos como hojas, cuadernos, lapiceros, crayones, papelógrafos, etc, en la mayoría de grados se solicita a los padres de familia proveer de un iPad o tabletas a sus hijos, recurso que se utiliza para la realización de proyectos, lectura de libros, escritura etc. Los salones de clases permiten que los docentes puedan promover aprendizajes y ambientes diferenciados.

En la sección de Lower School (Escuela inferior) la cual incluye preprimaria y primaria, se basa en un modelo de enseñanza en donde el docente modela el aprendizaje (destreza y contenido) y el estudiante tiene la mayor parte del tiempo para poner en práctica lo aprendido, a este modelo se le conoce como “minilección”. Una parte fundamental y la más importante de dicho modelo de enseñanza es lo que se conoce como trabajo independiente, principalmente porque permite que el maestro pueda tener un

trabajo más cercano a sus estudiantes, en donde puede realizar la diferenciación, tomando en cuenta la importancia de conocer a sus estudiantes para poder brindarles las estrategias, herramientas y recursos adecuados.

El modelo educativo de la institución está centrado en el estudiante, en donde el currículo, metodologías de enseñanza y aprendizaje permiten que los estudiantes tengan una formación integral. La evaluación que se implementa en dicha institución educativa se basa en estándares, es decir los niños deben alcanzar una destreza correspondiente a un contenido, la cual puede ser aplicable en todas las áreas educativas, esto permite que los docentes y aún mejor los estudiantes tengan la oportunidad de demostrar sus habilidades de muchas maneras. Es importante mencionar que los estándares tienen correlación con las competencias e indicadores de logro que exige el Ministerio de Educación de Guatemala, correspondiente a cada grado.

La implementación de la propuesta de este trabajo está enfocada para docentes que laboran en los niveles de pre-primaria y primaria, sin embargo no se descarta que los talleres propuestos en la Guía de desarrollo profesional se adapten para docentes que trabajan en el nivel medio.

IV. Marco metodológico

En el presente apartado se describe la metodología utilizada en el desarrollo de la propuesta de este trabajo profesional, así como los alcances del proyecto y los objetivos planteados. Se realiza una descripción de los instrumentos aplicados a los participantes dentro del escenario de una institución educativa privada, seguido del procedimiento de la construcción de la propuesta, en donde se incluyen las fases implementadas. Finalmente se presentan los resultados obtenidos en la fase diagnóstica.

A. Alcances y limitaciones de la propuesta

1. Alcances

- La propuesta que se presenta en este trabajo denominado *Guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente*, podría llegar a docentes de los niveles preprimario y primario de instituciones educativas varias. Esto requerirá la apropiación del personal docente de los temas abordados, así como la adquisición de materiales diversos necesarios.
- El proceso formativo que se presenta en este trabajo permitirá el desarrollo de conocimiento y aplicación de la instrucción diferenciada y el liderazgo docente en maestros que inician su ejercicio educativo.

- La *Guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente* puede llegar a ser un recurso educativo abierto (REA) el cual estaría al alcance de los profesionales que deseen implementarla, guiándose de las recomendaciones proporcionadas en la misma.

2. Limitaciones

- El presente trabajo toma como base a una institución educativa privada de la zona 15 de Guatemala, con características distintivas, las cuáles se describen en el marco contextual de este documento.
- La validación de expertos se realizó en abril de 2020 fecha en la cual empezó la modalidad virtual en diferentes situaciones y contextos debido a la pandemia provocada por el COVID-19, ante esto el proceso de validación se llevó a cabo mediante reuniones virtuales enfrentándose a retos como la conexión de internet y el tiempo disponible de los expertos para coincidir en estos espacios virtuales.

B. Objetivos del proyecto.

1. General:

Diseñar una propuesta de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente para maestros que inician su ejercicio profesional.

2. Específicos:

- Elaborar una guía de desarrollo profesional para la mejora de las competencias en instrucción diferenciada y liderazgo docente en maestros que se inician en educación.
- Realizar una entrega técnica de la propuesta diseñada a las autoridades de la institución educativa, para su implementación.

C. Participantes

Los participantes de este trabajo fue un grupo de 8 maestros que iniciaron su labor como docentes en una institución educativa privada del departamento de Guatemala, descrita en el marco contextual. Los participantes fueron referidos por las autoridades de la institución educativa (muestreo por referencia). Son docentes que comprenden las edades entre 19 – 22 años, iniciaron sus estudios universitarios, todos enfocados en educación, la mayoría vive en áreas cercanas a la institución educativa y una minoría en lugares lejanos (otros municipios).

D. Escenario

Se eligió como escenario para la realización de este proyecto, la institución educativa privada ubicada en la zona 15 de Guatemala, indicada en la sección del marco contextual. Los participantes de este trabajo laboran en aulas, las cuales cuentan con escritorios, dos

computadoras, un proyector, diferentes materiales didácticos, libros, además cuentan con espacios y mobiliario para trabajar en grupos pequeños. Las autoridades de dicha institución educativa buscan constantemente propuestas innovadoras de desarrollo profesional para todos sus docentes y mantienen la apertura de recibir y ser parte de estos procesos de mejoramiento para su personal docente, especialmente para el grupo de maestros denominado “inducción docente”, quienes están iniciando su labor profesional.

E. Instrumentos de recolección de información

Para llevar a cabo la propuesta de este trabajo profesional, se exploraron las áreas de liderazgo e instrucción diferenciada, las preguntas principales que guiaron la recolección de información fueron, ¿Qué características tiene un docente líder?, ¿Qué actividades o herramientas conoce e implementa un docente líder con sus estudiantes?, ¿Cuál sería una definición de instrucción diferenciada?, ¿Cuáles son las áreas que atiende la instrucción diferenciada? Los mecanismos de acopio de información que se utilizaron durante la fase de diagnóstico fueron:

- *Entrevistas:* Se llevaron a cabo entrevistas para conocer en primera instancia los conocimientos de los participantes, respecto a la instrucción diferenciada.
- *Observaciones:* Se realizaron con el objetivo de obtener información de primera mano respecto a la implementación de actividades, recursos y/o herramientas de

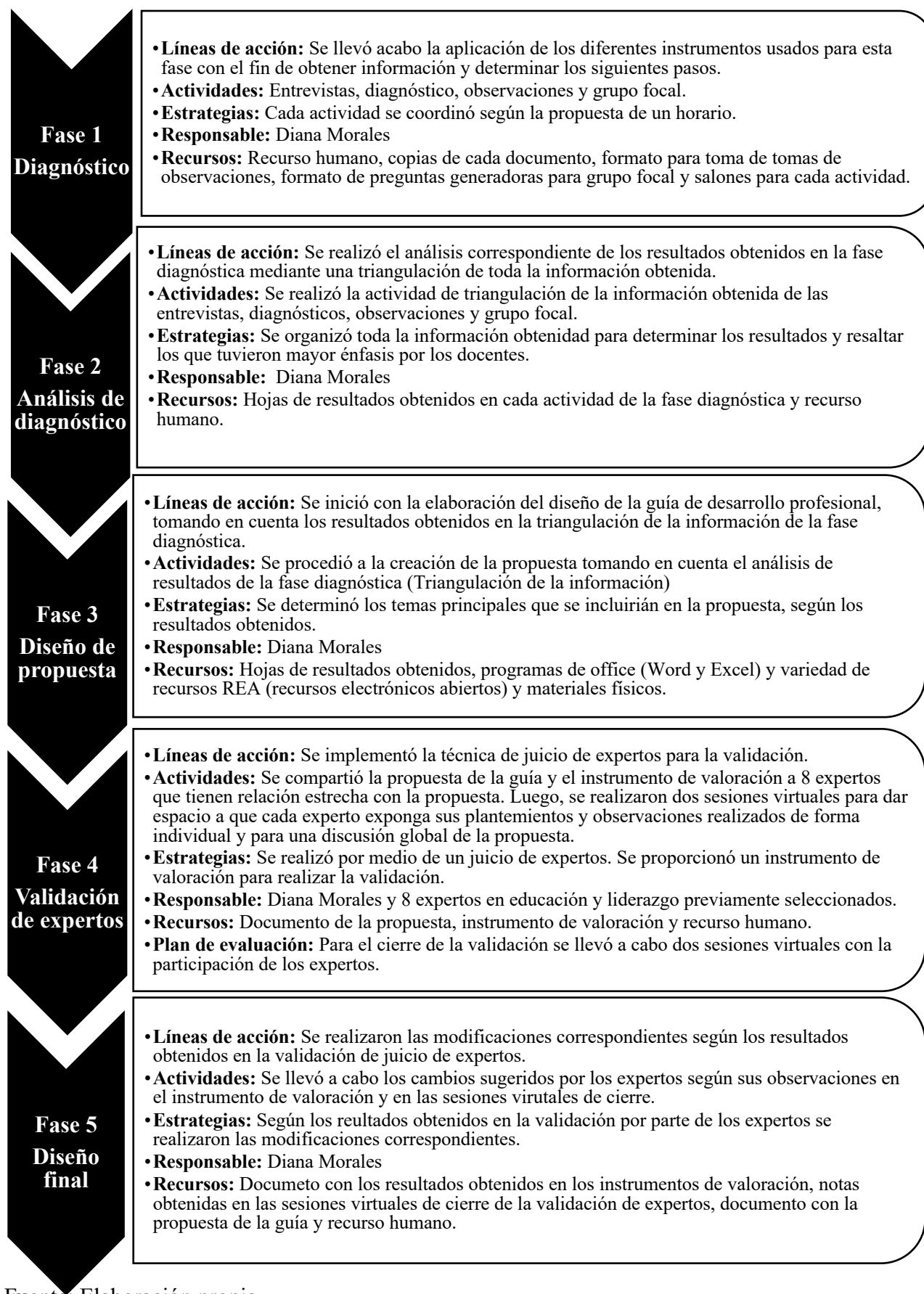
instrucción diferenciada, así también del liderazgo de los participantes durante las clases en donde tenían intervención.

- *Grupos focales*: Se llevaron a cabo para dialogar entre las participantes, el tema de instrucción diferenciada y liderazgo docente, con el objetivo de obtener más información del conocimiento y aplicación del tema de la propuesta.

F. Procedimiento (construcción)

El presente trabajo se realizó mediante cinco fases operativas que permitieron el desarrollo adecuado de la misma. Las fases que se implementaron fueron: 1) Diagnóstico, 2) Análisis de resultados de la fase diagnóstica, 3) Diseño de la propuesta de desarrollo profesional, 4) Validación, en donde participaron 8 profesionales en educación y liderazgo docente, (una psicóloga, un docente con más de 10 años de experiencia en educación (mujer), docente con más de 10 años de experiencia en educación (hombre), profesional que labora en un departamento de Educación diferenciada, coach educativo certificado, líder en educación especializado en impartir talleres de liderazgo docente y sus semejantes, un psicopedagogo y un director de un centro educativo (ajeno a la institución de estudio). Por último, en la quinta fase se elaboró el diseño final de la propuesta: *Guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente*. En cada fase se desarrollaron componentes que ayudaron a la realización de la propuesta, las cuales se detallan en la siguiente figura:

Figura 2. Construcción de la propuesta



Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la figura anterior, la construcción de la propuesta se desarrolló mediante un proceso que brindó la información pertinente para avanzar según cada fase y cumplir con el objetivo general del proyecto: diseñar una propuesta de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente para maestros que inician su ejercicio profesional.

V. Resultados del proyecto

Este apartado se divide en tres secciones: en la primera se abordan los resultados obtenidos en la fase diagnóstica, en la segunda se presentan los resultados en el proceso de validación de la propuesta inicial, realizada mediante el juicio de expertos y en la tercera sección se presentan los resultados finales de este proyecto de trabajo profesional, esto es la “Guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente”, la cual se puede apreciar en el anexo 2 de este trabajo.

Sección 1: Resultados de la fase diagnóstica

Como parte de la metodología empleada, los resultados de la fase diagnóstica que impulsaron y guiaron la propuesta de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docentes, fueron los siguientes:

- Las entrevistas realizadas a los participantes reflejaron que la mayoría de los docentes desconocían las bases de la instrucción diferenciada y todo lo que conlleva la aplicación de esta. En este sentido, el entrevistado 1 indicó que “la instrucción diferenciada es educar sin diferencias”, el entrevistado 2 expresó que “la instrucción diferenciada es separar géneros” y por otra parte el entrevistado 8 enfatizó que “la instrucción diferenciada estaba relacionada con el apoyo que

necesita cada niño”. En el anexo 3 se pueden apreciar respuestas adicionales de la fase de diagnóstico.

- El grupo focal que se realizó con los docentes permitió confirmar la necesidad de ampliar la información de la educación diferenciada, sus principios y áreas que atiende, debido que los docentes respondieron a preguntas como ¿Qué se entiende por educación diferenciada?, siendo su respuesta como grupo: “personalizar el aprendizaje, conocer los canales de aprendizaje”, entre otros. Además, el grupo de docentes llegó a la conclusión que las áreas que atienden la instrucción diferenciada eran 5: “atención, emocional, académica, desarrollo del niño y social”; cuando la literatura indica que las áreas son: Contenido, procesos, evaluación y ambiente del aprendizaje (Tomlinson, 2000). En el anexo 4 se amplía la información de las respuestas emitidas por el grupo de docentes que participaron en el grupo focal.
- En las observaciones realizadas, los docentes evidenciaron liderazgo, sin embargo algunos de ellos tenían una participación pasiva con sus estudiantes y colegas, por ejemplo su clase era magistral sin atender las dudas específicas de sus estudiantes, se enfocaron en brindar apoyo a un solo grupo de niños, cuando en el salón de clases habían diferentes grupos de trabajo, también se observó que los docentes no participaban con ideas o comentarios en las reuniones con los demás maestros, únicamente escuchaban. En el anexo 5 se amplía la información del registro de notas realizadas en las observaciones.

- Finalmente, en las observaciones realizadas se evidencia la carencia de la implementación de diferentes estrategias, herramientas y/o recursos de la instrucción diferenciada. Por ejemplo, algunos docentes se dedicaron a realizar supervisión de trabajo y lectura de instrucciones, sin embargo, no se observó el uso de alguna estrategia específica para apoyar el entendimiento de la actividad, además en cuanto al conocimiento del nivel de aprendizaje de los estudiantes, se observó que los maestros no tenían su propio registro de seguimiento de información de los alumnos.

Sección 2: Resultados del proceso de validación

El proceso de validación se realizó mediante un juicio de expertos, en donde participaron 8 profesionales en educación y liderazgo. Los componentes del proceso de validación fueron 6, los cuales fueron los siguientes:

1. **Objetivo:** En este componente se validó el cumplimiento de la elaboración de una guía de desarrollo profesional para desarrollar conocimientos en instrucción diferenciada y liderazgo educativo.
2. **Suficiencia:** En este componente se evidencia que los talleres en sus dos presentaciones: como individuales y como grupo son suficientes en cuanto a la cantidad y a la literatura utilizada para lograr el desarrollo de los aprendizajes establecidos en la guía de desarrollo profesional.

3. **Claridad:** Este componente validó que cada taller y el conjunto de todos fueran claros en cuanto a instrucciones y secuencia lógica.
4. **Coherencia:** Este componente se refiere a que tanto los talleres como el conjunto de todos, tuvieran un hilo conductor que permitiera desarrollar los aprendizajes planteados en la guía de desarrollo profesional.
5. **Relevancia:** Este componente validó que los talleres tuvieran la importancia debida para ser incluidos en la guía de desarrollo profesional.
6. **Generalidades:** En este último componente se validó que la guía de desarrollo profesional contara con un formato adecuado para su lectura y aplicación, además que la literatura usada en cada taller estuviera debidamente seleccionada y por último que los profesionales en educación y liderazgo tuvieran la disposición de implementarla y recomendarla a otros colegas.

En la siguiente figura se sintetiza la definición operacional y dimensiones de estos 6 componentes abordados en la fase de validación:

Figura 3. Componentes del instrumento de validación

| 1. Objetivo | 2. Suficiencia | 3. Claridad | 4. Coherencia | 5. Relevancia | 6. Generalidades |
|---|--|---|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> •Elaborar una guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente. | <ul style="list-style-type: none"> •Los talleres son suficientes para poner en práctica los aprendizajes de cada sección correspondiente. | <ul style="list-style-type: none"> •Los talleres se comprenden con claridad para la aplicación correspondiente a cada sección. | <ul style="list-style-type: none"> •Los talleres tienen relación lógica con los temas a desarrollar. | <ul style="list-style-type: none"> •Cada taller es relevante y debe ser incluido en la guía. | <ul style="list-style-type: none"> •La propuesta cumple adecuadamente con aspectos como: <ul style="list-style-type: none"> •Formato •Teoría •Disposición para implementarla. •Recomendarla a otros colegas |

Fuente: Elaboración propia

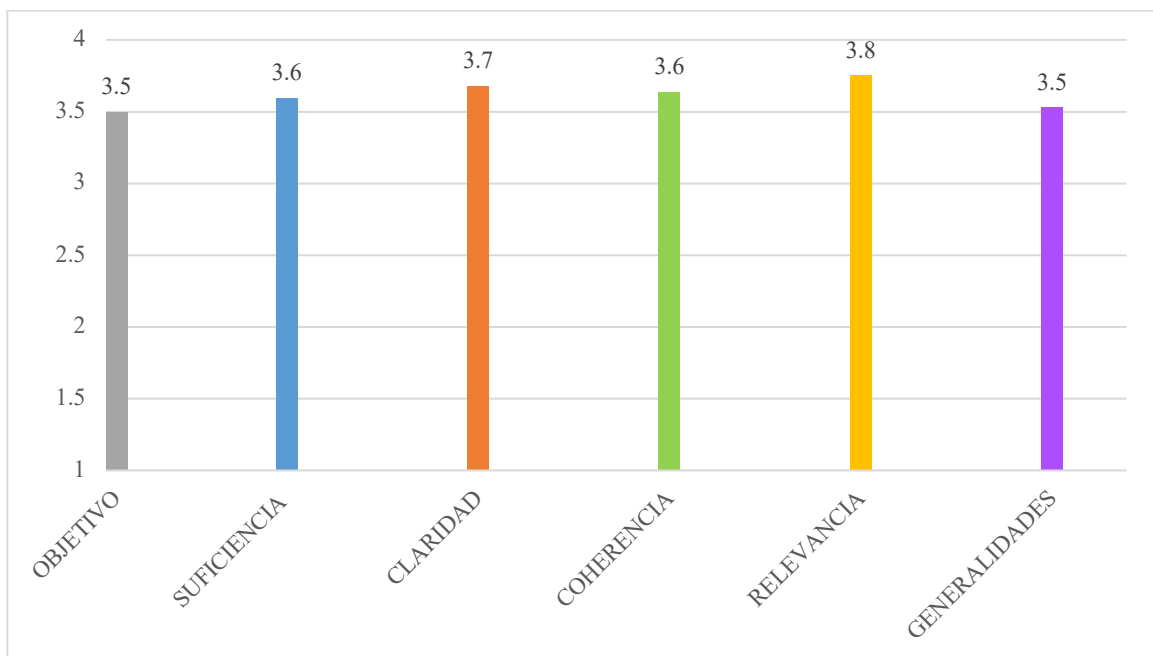
Para medir la percepción de los expertos acerca de cada uno de los componentes de la guía, se diseñó una escala de valoración, la cual fue utilizada durante el proceso de validación. Esta escala tuvo las siguientes dimensiones de medición:

Tabla 2. Escala de medición

| | |
|----------|-----------------------------|
| 1 | Completamente en desacuerdo |
| 2 | Desacuerdo |
| 3 | De acuerdo |
| 4 | Completamente de acuerdo |

La siguiente gráfica sintetiza los resultados obtenidos relacionados con la percepción de los seis componentes de validación.

Gráfica 1. Resumen promedios generales obtenidos en validación de los componentes



Fuente: Elaboración propia

La integración de los resultados cualitativos y cuantitativos se sintetizan en la tabla siguiente.

Tabla 3. Resumen de comentarios del instrumento de validación

| Componente | Cuantitativo (Promedio según la decodificación) | Cualitativo | |
|----------------------|--|---|--|
| | | Positivo | A mejorar |
| Objetivo | 3.5 | <ul style="list-style-type: none"> - En este aspecto, estaría parcialmente de acuerdo. La parte de liderazgo cumple el objetivo. - La guía está muy completa, cumple con criterios importantes de capacitación por medio de talleres. | <p>La cantidad de información es mucho mayor de lo que un docente que se inicia en la educación podría manejar ya que su experiencia aún no le permitiría administrar y usar todo el repertorio ofrecido.</p> |
| Suficiencia | 3.6 | <ul style="list-style-type: none"> - Son actividades muy buenas e interesantes. - Los temas de liderazgo están muy bien. - Me parecen ideas muy innovadoras - Me parecen excelentes talleres, muy bonitos e interactivos. | <ul style="list-style-type: none"> - Considero que podrían propiciar un espacio para que los docentes compartan cómo han implementado las estrategias en su práctica docente. - Sería bueno que tuvieran mayor tiempo para comprender a profundidad qué es la ID. |
| Claridad | 3.7 | <ul style="list-style-type: none"> - Están muy claros los objetivos de cada taller, materiales y claras instrucciones. - 20 talleres para un ambiente escolar es bastante durante un año, así que podría funcionar en otras modalidades. - Un trabajo muy profesional, valiosos aprendizajes para replicar en muchos lugares. | <ul style="list-style-type: none"> - Considero importante especificar con mayor claridad el tema de rúbricas, proporcionando ejemplos o indicando cómo debe llenarse acorde a alguna actividad elaborada por los alumnos. |
| Coherencia | 3.6 | <ul style="list-style-type: none"> - La mayoría de los talleres cuentan con secuencia lógica. - El panorama general de la guía de desarrollo profesional tiene un hilo conductor. | <ul style="list-style-type: none"> - Recomiendo colocar una explicación breve y concisa después de la carátula de cada área. - Resaltar el objetivo general a trabajar y hacer una lista de contenidos que se desarrollarán. |
| Relevancia | 3.8 | <ul style="list-style-type: none"> - El anexo 2 “Preguntas para generar autorreflexión en el maestro” es una excelente herramienta para un docente que inicia a laborar ya que permite reflexionar sobre sus puntos fuertes según su vocación y a la vez le permite tener ideas de hacia dónde puede encaminar su ejercicio buscando la calidad educativa. - Esta sección es de gran importancia para los docentes debido a que explica la teoría y expone a los principales autores de la ID. En especial, la filosofía de RTI. Es columna de esta propuesta. | <ul style="list-style-type: none"> - Un aspecto que puede enriquecer este apartado puede ser incluir talleres que inviten a incorporar el movimiento para aprender. Los movimientos físicos, corporales permiten generar patrones cerebrales que inviten a la sinapsis de modo que sea más fácil aprender en movimiento para vivir la experiencia de aprender haciendo. |
| Generalidades | 3.5 | <ul style="list-style-type: none"> - Excelente, con varios colores, uso de organizadores gráficos, diagramas. - Atractiva para leer. - Presenta variedad de herramientas. - Es un recurso altamente recomendable. Si lo haría con mis colegas. - La lectura es amena, ya que la información se encuentra muy bien organizada, dan las orientaciones básicas para el tallerista. - Tiene temas muy innovadores y que valen la pena transmitir. - Me encanta el diseño, es muy organizado, una manera fácil para leer, con los anexos continuos a cada actividad para que no cree confusión. | <ul style="list-style-type: none"> - Sugiero poner una introducción breve antes de cada área. - En recomendaciones para talleristas, incluir preguntas detonantes que siempre deberán estar presentes en los talleres. |

Fuente: Elaboración propia

En consecuencia, la integración de los resultados cuantitativos y cualitativos sintetizados en la Tabla 2 y en la Gráfica 1, evidencia que cada uno de los componentes se aproxima a la calificación más alta (4: Completamente de acuerdo). El componente “Objetivo” fue validado en promedio con 3.5, es decir que los profesionales están casi “completamente de acuerdo” en que se cumplieron los objetivos perseguidos con la elaboración de la “Guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente”. El segundo componente “Suficiencia” fue ponderado en promedio con 3.6 puntos, de manera que los profesionales en educación y liderazgo también están casi “completamente de acuerdo” en que los talleres son suficientes para desarrollar los aprendizajes esperados en instrucción diferenciada y liderazgo. El componente de “Claridad” fue ponderado en promedio con 3.7, lo cual indica que existe claridad en cuanto a instrucciones y desarrollo de cada taller; con relación a la “Coherencia”, la cual fue ponderada en promedio con 3.6, lo que indica que la guía de desarrollo profesional tiene secuencia lógica entre todos los talleres que la conforman. En el quinto componente correspondiente a “Relevancia”, los expertos coincidieron que la guía de desarrollo profesional es relevante en cada uno de sus talleres, y fue ponderado en promedio con 3.8 puntos de la escala diseñada para el efecto. Finalmente, al componente “Generalidades”, le fue asignado una ponderación promedio de 3.5, lo que implica que los profesionales están cerca de estar todos “completamente de acuerdo” en que la guía de desarrollo profesional posee el formato y literatura adecuados, y están en disposición para implementarla y recomendarla a otros colegas en educación y liderazgo. En el Anexo 6, se muestran detalles adicionales y gráficos estadísticos relacionadas con cada una de las dimensiones analizadas.

La Tabla 2 sintetiza también las percepciones (cualitativas) de los profesionales participantes en el proceso de validación. Entre los principales comentarios referidos por los profesionales destacan que la guía está muy completa y cumple con los criterios importantes de capacitación, es suficiente, clara, coherente y relevante en cuanto a los talleres propuestos. Las percepciones de ellos fueron plasmadas en frases características como: “los temas de liderazgo están muy bien”, “hay ideas innovadoras”, “están muy claros los objetivos de cada taller”, “un trabajo muy profesional, valiosos aprendizajes”, “el panorama general de la guía de desarrollo profesional tiene un hilo conductor”. Asimismo, resaltaron la importancia y relevancia de actividades específicas de algunos talleres y el conjunto de talleres enfocados a la instrucción diferenciada.

De esta manera, el proceso de validación fue valioso para cumplir con el objetivo de elaborar una propuesta de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente la cual se muestra en el Anexo 2. La guía final fue catalogada como suficiente, clara, coherente y relevante en cada uno de sus componentes y sus talleres; además las generalidades como el formato de toda la guía y de cada taller, fueron aceptados por los profesionales en educación y liderazgo. Finalmente, el diseño de guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente contó con la aprobación de los profesionales para implementarla y recomendarla a otros colegas e instituciones.

Sección 3: Resultados de la propuesta: *Guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente.*

La guía diseñada en este trabajo profesional se muestra como documento anexo número 2. La propuesta final cuenta con un apartado específico de información general,

para esto se responde a los interrogantes, ¿Qué y cómo se hizo la guía?, ¿A quiénes está dirigida?, ¿Para qué y por qué implementar la guía de desarrollo profesional?, ¿Qué talleres y temas incluye? Y ¿Cuándo es recomendable realizarla? Además, cuenta con la descripción de perfiles, tanto del tallerista como de los participantes.

Para abordar los temas tratados en la guía, es necesario la realización de 20 talleres en los cuales se pretende desarrollar competencias de la instrucción diferenciada y el liderazgo docente, mediante la aplicación de diferentes estrategias, recursos y metodologías pertinentes y relevantes. Adicional, se presenta un cuadro informativo en donde se motiva al uso del “Kit para los docentes” el cual apoya la organización, secuencia y trabajo en equipo durante todo el proceso de desarrollo profesional; así también se hace una serie de recomendaciones en relación con el tiempo, preparación, actividades de transición y uso de preguntas detonantes. Al final de todo el proceso de desarrollo profesional, se incluye un diploma que se motiva a entregar a los docentes que fueron parte del desarrollo profesional.

La Tabla 4 presenta el contenido temático de la *Guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente*, mencionado en los párrafos precedentes.

Tabla 4. Contenido temático de *Guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente*.

| Sección | Talleres |
|---|--|
| 1. Autoconocimiento del docente. | 1. Rueda de la vida |
| | 2. Brincando obstáculos |
| | 3. Metas SMART |
| 2. Liderazgo | 4. Ser un verdadero líder |
| | 5. Liderazgo educativo y aprendizajes |
| 3. Instrucción diferenciada | 6. ¿Instrucción diferenciada? |
| | 7. Conociendo más a mis estudiantes: modelo de intervención RTI. |
| 3.1 Área 1: Contenido | 8. Lectura nivelada |
| | 9. Inteligencias múltiples |
| | 10. Más estrategias para el área de contenido. |
| 3.2 Área 2: Procesos | 11. Lectura guiada |
| | 12. PBL (Proyect based learning) o APB (Aprendizaje basado en proyectos) |
| | 13. Más tips |
| 3.3 Área 3: Productos | 14. Totito diferenciado |
| | 15. El éxito de los organizadores gráficos |
| | 16. Creando rúbricas más justas |
| 3.4 Área: Ambiente del aprendizaje | 17. Lectura por placer y Bibliotecas en el aula |
| | 18. Asientos flexibles |
| 4. Las emociones importan: inteligencia emocional | 19. Cuidando las emociones de mis estudiantes: Inteligencia emocional |
| 5. Celebrando aprendizajes | 20. Cerrando ciclos |

Fuente: Elaboración propia

VI. Discusión de resultados

Según los resultados obtenidos en la fase diagnóstica, se evidenció, mediante los instrumentos implementados, entrevistas, grupo focal y observaciones, que los docentes deseaban ampliar los conocimientos e información en cuanto a la instrucción diferenciada y al liderazgo docente. Las respuestas que los docentes proporcionaron en las entrevistas, permitieron concluir que estaban interesados y también necesitados de información de diferentes recursos y estrategias de la instrucción diferenciada. Por otra parte, en las observaciones realizadas, los docentes evidenciaron liderazgo, sin embargo no se observó una participación activa con sus estudiantes, especialmente con aquellos que tenían más retos académicos, de esta manera se determinó la necesidad de conocer en qué consiste el liderazgo docente y actividades que les permitan implementar liderazgo con sus estudiantes. Según lo expuesto en los resultados, se concretizó la propuesta de una guía de desarrollo profesional enfocada a la instrucción diferenciada y liderazgo docente, brindando así un espacio de crecimiento profesional para los docentes noveles.

El diseño de la propuesta de este trabajo fue validado mediante un juicio de expertos conformado por profesionales en educación y liderazgo; utilizando para ello una rúbrica de validación de sus seis componentes: Objetivos, Suficiencia, Claridad, Coherencia, Relevancia y Generalidades, la síntesis puede verse en la Tabla 3 y en la Gráfica 1. Del total de profesionales, el 50% estuvieron “de acuerdo” y el restante 50% “completamente

de acuerdo” con el cumplimiento del objetivo de la propuesta de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente. Mediante la validación, se determinó que cada uno de los componentes que fueron validados beneficiaron directamente la versión final de la propuesta. Por ejemplo, el componente de “suficiencia” reflejó que todos los talleres eran suficientes para desarrollar los aprendizajes planteados en la guía de desarrollo profesional, el componente de “claridad” tuvo comentarios en común por parte de los expertos, en donde resaltaron estar “Completamente de acuerdo” en relación a la claridad de instrucciones y secuencia de los talleres de cada sección de la propuesta. Con relación al componente de “coherencia”, los expertos indicaron que los talleres tenían relación lógica con el tema a desarrollar; se destacó la importancia de agregar la descripción de cada sección de la propuesta, debido que esto permitiría al tallerista encontrar el hilo conductor entre todos los talleres. Por otra parte, uno de los hallazgos en común de estos componentes, fue el descubrimiento de nuevas oportunidades para modificar y mejorar la guía de desarrollo profesional, los cuales se realizaron según los comentarios y observaciones correspondientes. En la Tabla 2 se observa los comentarios que hicieron los profesionales en educación y liderazgo respecto a las oportunidades de mejora de la propuesta. También se destacó que los talleres eran relevantes en cuanto a su diseño y contenido.

Finalmente, en atención al análisis de los resultados obtenidos, se concretizó la versión final de la propuesta de este trabajo *Guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente*, con la cual se pretende incidir en estas dos dimensiones importantes de la formación de los docentes que inician su labor profesional.

VII. Conclusiones

1. La propuesta final cumplió con el objetivo general del presente trabajo: elaborar una propuesta de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente en maestros que inician su labor profesional.
2. Los expertos que participaron en la validación de la propuesta estuvieron de acuerdo en que las dimensiones del proceso de formación son suficientes, claras, coherentes y relevantes para el desarrollo de las competencias de instrucción diferenciada y liderazgo docente.
3. Para la elaboración final de la propuesta: *Guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente* se tomaron en cuenta las observaciones y comentarios de los expertos que participaron en el proceso de validación realizando los cambios, adaptaciones y sugerencias correspondientes.
4. Ante la necesidad de formación continua de los docentes que inician su labor profesional se determinó, que la implementación de esta propuesta es un medio viable que apoya este aprendizaje continuo. Además, se resaltó que el alcance de esta propuesta es de tal magnitud, que se puede utilizar para formar a otros docentes que

5. tienen un recorrido de más años en la educación, debido a la diversidad de temas propuestos y su estrategia de abordaje.

6. La implementación de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente, son procesos valiosos en la formación continua de los docentes que inician su labor profesional, principalmente porque éstos se enfrentan a diferentes retos en sus primeros años de docencia en cuanto al conocimiento de metodologías educativas y a su liderazgo docente.

7. El aprendizaje desarrollado a lo largo de todo el proceso del proyecto fue amplio, la experiencia de la validación del trabajo, por medio de juicio de expertos dejó los aprendizajes más significativos, permitiendo reflexiones profundas y de gran importancia para la labor profesional y personal.

VIII. Recomendaciones

1. Se recomienda que el establecimiento educativo implemente y proporcione constante retroalimentación de la *Guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente* para que se realicen los cambios, modificaciones o adaptaciones necesarias y pueda convertirse en módulos o certificaciones.
2. La guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente, puede ser adaptada o impartida en diferentes modalidades, es por ello que se recomienda adaptarla a la modalidad virtual, permitiendo de esta manera que su alcance sea más amplio a nivel nacional y llegando a más instituciones y/o docentes que tengan el interés por continuar su formación en cuanto a metodologías innovadoras y su liderazgo docente.
3. Se recomienda realizar un sistema de evaluación continua y final para complementar cada taller o cada sección de la propuesta, de esta manera se podrá tener un mejor acompañamiento en el proceso de formación de los docentes.
4. Finalmente se recomienda actualizar periódicamente la guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente, para que los talleres continúen siendo innovadores y puedan responder a las necesidades actuales de la educación.

IX. Referencias bibliográficas

Avalos, B. (2000). *El Desarrollo Profesional de los Docentes. Proyectando Desde el*

Presente al Futuro. Obtenido de ResearchGate:

https://www.researchgate.net/profile/Beatrice_Avalos/publication/255618332_El_Desarrollo_Profesional_de_los_Docentes_Proyectando_Desde_el_Presente_al_Futuro/links/5548d15a0cf271a91dc2043e/El-Desarrollo-Profesional-de-los-Docentes-Proyectando-Desde-el-Pres

Arévalo, I. (2003). *¿Cómo estamos formando a los maestros en América Latina?*

Obtenido de Repositorio Ministerio de Educación Perú:

<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/218/104.%20C%3%b3mo%20estamos%20formando%20a%20los%20maestros%20en%20Am%3%a9rica%20Latina%20Encuentro%20Internacional.%20El%20desarrollo%20profesional%20de%20los%20docentes%20en%20Am%3%a9rica%20Latina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Balduzzi, E. (2015). *Liderazgo educativo del profesor en el aula y la personalización*

educativa. Obtenido de Revista español de pedagogía:

<https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2015/01/260-08.pdf>

- Baumgarther, T., Lipowski, M. Y Rush, C. (2003). *Increasing reading achievement of primary and middle school students through differentiated instruction*. Obtenido de ERIC: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED479203.pdf>
- Bolívar, A. (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. Obtenido de Educar Chile: http://centroderecursos.educarchile.cl/bitstream/handle/20.500.12246/1126/201103071614300.UNED%20Liderazgo_Mejora_y_Centros_Educativos.pdf?sequence=1
- Bolívar, A. (2010). *Artículo: El Liderazgo Educativo y su Papel en la Mejora: Una Revisión Actual de sus Posibilidades y Limitaciones*. Obtenido de SciELO: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242010000200002&script=sci_arttext
- Bolívar, A. (2011). *Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente*. Obtenido de Raco: <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/248536/332663>
- Center, IRIS (s.f). *Perspectivas y recursos. ¿Qué es la educación diferenciada?* Obtenido de *IRIS Center*. <https://iris.peabody.vanderbilt.edu/module/di-spanish/cresource/q1/p01/#content>
- Desimone, L., Porter, A., Garet, M., Yoon, K. y Birman, B. (2002). *Effects of Professional Development on Teachers' Instruction: Results from a Three-year*

Longitudinal Study . Obtenido de Educational Evaluation and Policy Analysis:
<http://outlier.uchicago.edu/computerscience/OS4CS/landscapestudy/resources/Desimone-Porter-Garet-Yoon-and-Birman-2002.pdf>

Edyburn, D. (2004). *Technology Supports for Differentiated Instruction*. Obtenido de ProQuest:
<https://search.proquest.com/openview/a13d09ede2072760298eb2ecf7770987/1?pq-origsite=gscholar&cbl=6091>

Fuentealba, R. (2006). *Desarrollo profesional docente: un marco comprensivo para la iniciación pedagógica de los profesores principiantes*. Obtenido de ACADEMIA:
https://www.academia.edu/21150734/Desarrollo_profesional_docente_un_marco_comprensivo_par_a_la_iniciación_pedagógica_de_los_profesores_principiantes

García, J., Greca, I. y Meneses, J. (2008). Comunidades virtuales de práctica para el desarrollo profesional docente en enseñanza de las ciencias. Obtenido de: *Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias*, vol. 7 (2), 439-462.
http://reec.uvigo.es/volumenes/volumen7/ART10_Vol7_N2.pdf

Goddard, Y., Goddard, R., Bailes, L. y Nichols, R. (2019). *From School Leadership to Differentiated Instruction: A Pathway to Student Learning in Schools*. Obtenido de The University of Chicago Press Journals:
<https://www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/705827>

Granados, J. (2005). *Interacciones personales entre docentes y estudiantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje*. Obtenido de Revista electrónica "Actualidades

Investigativas en Educación":

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/9142/17513>

Harris, A. (2005). *Teacher Leadership: More than Just a Feel-Good Factor?* Obtenido de

Taylor & Francis Online:

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15700760500244777>

Hiebert, J., Gallimore, R. & Stigler, J. (2002). A knowledge base for the teaching

profession: What would it look like and how can we get one? Obtenido de:

Educational Researcher, vol. 31 (5), 3-15.

https://www.researchgate.net/publication/289963164_A_knowledge_base_for_the_teaching_profession

Kindall, H., Crowe, T. y Elsass, A. (2018). *The principal's influence on the novice*

teacher's professional development in literacy instruction. Obtenido de

ResearchGate:

https://www.researchgate.net/publication/314654106_The_principal's_influence_on_the_novice_teacher's_professional_development_in_literacy_instruction

León, H. (2016). *Gestión de la planificación estratégica para el desarrollo profesional*

docente. Obtenido de Portal de Revistas Académicas:

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gstedu/article/view/22719/22925>

- Marcelo, C. (2009). *Los comienzos en la docencia: Un profesorado con buenos principios*. Obtenido de Redalyc:
https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/16423/file_1.pdf;jsessionid=6FED24F35F70E507C1F499EC8F8333E2?sequence=1
- Meza-Mejía, M. y Flores-Alnís, I. (2014). *El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso*. Obtenido de Redalyc:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44030587005>
- Montecinos, C. (2003). *Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171018074005>
- Osorio, A. (2016). *El desarrollo profesional docente en educación básica primaria*. Obtenido de ResearchGate.
https://www.researchgate.net/publication/340267184_EL_DESARROLLO_PROFESIONAL_DOCENTE_EN_EDUCACION_BASICA_PRIMARIA
- Perrenoud, P. (2004). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar*. Obtenido de Si a Educación :
https://coleccion.siaeducacion.org/sites/default/files/files/6_perrenoud_philippe_2007desarrollar_la_practica_reflexiva.pdf

- Rodríguez, A. (2012). *An Analysis of Elementary School Teachers' Knowledge and Use of Differentiated Instruction*. Obtenido de Olivet Nazarene University Digital Commons @ Olivet:
https://digitalcommons.olivet.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1039&context=edd_diss
- Scales, R. y Rogers, C. (2017). *Novice Teacher Leadership: Determining the Impact of a Leadership Licensure Requirement After One Year of Teaching*. Obtenido de ERIC: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1145135.pdf>
- Sharp, K., Jarvis, J. y Mcmillian, J. (2018). *Leadership for differentiated instruction: teachers' engagement with on-site professional learning at an Australian secondary school*. Obtenido de ResearchGate:
https://www.researchgate.net/publication/326628835_Leadership_for_differentiated_instruction_teachers'_engagement_with_on-site_professional_learning_at_an_Australian_secondary_school
- Solis, M., Núñez, C., Contreras, I., Vázquez, N. y Ritterhaussen, S. (2016). *Inserción Profesional Docente: problemas y éxitos de los profesores principiantes*. Obtenido de Scielo: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v42n2/art19.pdf>
- Tomlinson, C. (2000). *Differentiation of Instruction in the Elementary Grades*. . Obtenido de Eric Digest: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED443572.pdf>

Vezub, L. y Alliaud, a. (2012). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles*. Obtenido de Inducción educativa:

https://www.induccionedu.com/fondo_recursos/system/files/el_acompanamiento_pedagogico.pdf

Wise, D. (2013). *Acompañamiento escolar para docentes novicios: procesos y técnicas*.

Obtenido de REAULA:

<http://www.reaula.org/uploads/Cat%20Bloom%20san%20marcos%202013.pdf>

X. Anexos

Anexo 1. Guía de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo educativo.

Anexo 2. Entrevistas diagnósticas

Entrevistado 1

ENTREVISTA

Entrevistado: Anahí Caal Fecha: 12/08/19

Entrevistador: Diana Morales

Preguntas:

1. ¿Cuál ha sido su mayor satisfacción en sus inicios de labor docente?

- haber conseguido la oportunidad de trabajar en el CAG
- poner en práctica lo aprendido

2. ¿Cuál ha sido su principal reto en sus inicios de labor docente?

- graduarme de la universidad
- la disciplina

3. ¿Cómo definiría el término Educación diferenciada?

- educación sin importar diferencias, se aplica igualdad y equidad

4. ¿Considera importante que los estudiantes pueden escoger lo que deseen aprender (contenido)? Sí o no
¿Por qué?

Sí, haciendo encuestas para saber quiénes quieren aprender.

5. ¿Cómo considera que los maestros pueden presentar la información a sus estudiantes, siendo ellos quienes escojan lo que deseen aprender?

per medio de encuestas o entrevistas.
teniendo áreas de interés.

6. ¿Cuál sería un ejemplo de actividades tradicional y actividades de diferenciación?

tradicional: las planas

dif.: handcutting (trazos divertidos)

7. ¿Cómo la educación diferenciada tiene relación con la evaluación?

no se

8. ¿Cuál sería el mejor o ideal salón de clases para los estudiantes?

- amplio

- llamativo

- objetos que les llamen la atención aprender.

- colores (para autoestima).

9. ¿Cómo la educación beneficia las emociones y sentimientos de los estudiantes?

la educ enseña valores y los forma
en emociones

10. ¿Cuál sería un beneficio para los docentes y para los alumnos al implementar prácticas más innovadoras?

- la conexión maestro-alumno

- Crean confianza ↗

ENTREVISTA

Entrevistado: Entrevistado 2 Fecha: 12/08/19
Entrevistador: Diana Morales

Preguntas:

1. ¿Cuál ha sido su mayor satisfacción en sus inicios de labor docente?

- Saber cómo he tocado los corazones de mis alumnos.

2. ¿Cuál ha sido su principal reto en sus inicios de labor docente?

- Ser auto trabajando, acostumbrarme a trabajar - estudiante.
- Trabajo en CAG

3. ¿Cómo definiría el término Educación diferenciada?

- no todos aprendemos igual, es importante que los docentes lo sepan.

4. ¿Considera importante que los estudiantes pueden escoger lo que deseen aprender (contenido)? Sí o no ¿Por qué?

Sí, porque así ellos se involucran, pero siempre con una guía.

5. ¿Cómo considera que los maestros pueden presentar la información a sus estudiantes, siendo ellos quienes escojan lo que deseen aprender?

Basándose en un listado de temas pero que sea más atractivo para ellos.

6. ¿Cuál sería un ejemplo de actividades tradicional y actividades de diferenciación?

tradicional : trazo planas

diferenciada: pedir que ellos lo intenten
más actividades (matenales)
para los trazos.

7. ¿Cómo la educación diferenciada tiehe relación con la evaluación?

los conocimientos ya no serían
impuestos por los maestros, sino por
lo que los alumnos han aprendidos.

8. ¿Cuál sería el mejor o ideal salón de clases para los estudiantes?

- ambiente (cómodo)
- no estar en un solo lugar

9. ¿Cómo la educación beneficia las emociones y sentimientos de los estudiantes?

- se va trabajando por poco a poco
- los docentes tenemos que actuar bien.

10. ¿Cuál sería un beneficio para los docentes y para los alumnos al implementar prácticas más innovadoras?

- ya no sería algo tradicional
- más divertido
- ellos se involucrarían en su aprendizaje

ENTREVISTA

Entrevistado: Entrevistado 3 Fecha: 12/08/19

Entrevistador: Diana Morales

Preguntas:

1. ¿Cuál ha sido su mayor satisfacción en sus inicios de labor docente?

- ya había trabajado hace 2 años
- trabajar con los niños grandes (8-9 años).

2. ¿Cuál ha sido su principal reto en sus inicios de labor docente?

- acostumbrarme a que ellos son más independientes.

3. ¿Cómo definiría el término Educación diferenciada?

- todos los niños tienen una forma diferente de aprender
(Enfocarnos en cada niño (individualmente) para sentirse más cómodos)

4. ¿Considera importante que los estudiantes pueden escoger lo que deseen aprender (contenido)? Sí o no
¿Por qué?

Sí, porque los motiva, no lo sienten tan impuesto.

5. ¿Cómo considera que los maestros pueden presentar la información a sus estudiantes, siendo ellos quienes escojan lo que deseen aprender?

- Con libros
- tomando en cuenta opinión de maestros y niños.
- mediando

6. ¿Cuál sería un ejemplo de actividades tradicional y actividades de diferenciación?

tradicional: solo hablar

diferenciada: canales de aprendizaje
Cursal

7. ¿Cómo la educación diferenciada tiene relación con la evaluación?

⇒ Avanzan más en su aprendizaje, aprovechan el tiempo, al evaluar el resultado será positivo.

8. ¿Cuál sería el mejor o ideal salón de clases para los estudiantes?

- mediación en estrotera
- cómodo
- amplio
- iluminado
- espacios con naturaleza

9. ¿Cómo la educación beneficia las emociones y sentimientos de los estudiantes?

El que ellos sientan que hay cosas que hasta ahora están aprendiendo, que se sientan orgullosos.

10. ¿Cuál sería un beneficio para los docentes y para los alumnos al implementar prácticas más innovadoras?

- motivador
- más actividades en espacios abiertos.

ENTREVISTA

Entrevistado: Entrevistado 4

Fecha: 12/08/19

Entrevistador: Diana Morales

Preguntas:

1. ¿Cuál ha sido su mayor satisfacción en sus inicios de labor docente?

- La primera vez que trabajé (me gradué en 2014)

2. ¿Cuál ha sido su principal reto en sus inicios de labor docente?

- Trabajar con los padres (niños)

3. ¿Cómo definiría el término Educación diferenciada?

- Adecuarse a los estilos de educación de los estudiantes
- Elementos para apoyar la necesidad de los estudiantes
- Canales de aprend.

4. ¿Considera importante que los estudiantes puedan escoger lo que deseen aprender (contenido)? Sí o no ¿Por qué?

Sí, pero siempre con la guía del maestro

5. ¿Cómo considera que los maestros pueden presentar la información a sus estudiantes, siendo ellos quienes escojan lo que deseen aprender?

- con la tecnología
- carteles
- manipulativo.
- con el ejemplo

6. ¿Cuál sería un ejemplo de actividades tradicional y actividades de diferenciación?

tradicional: planas

diferenci: presentando la info visual, auditivo, kinestésico.

7. ¿Cómo la educación diferenciada tiene relación con la evaluación?

Estamos estimulando el canal de aprendizaje, el conocimiento se fija

8. ¿Cuál sería el mejor o ideal salón de clases para los estudiantes?

- diferentes lugares para sentarse
- " " material manipulativo
- clases amplias.

9. ¿Cómo la educación beneficia las emociones y sentimientos de los estudiantes?

- Seguridad
- cómodos
- más felices
- abiertos a seguir aprendiendo.

10. ¿Cuál sería un beneficio para los docentes y para los alumnos al implementar prácticas más innovadoras?

- al principio un reto, después se facilita.

ENTREVISTA

Entrevistado 5

Entrevistado:

Entrevistador: Diana Morales

Fecha:

12/08/19

Preguntas:

1. ¿Cuál ha sido su mayor satisfacción en sus inicios de labor docente?

- Ser maestra porque siempre lo anhele
- me gusta compartir conocimientos que tengo
- dejar una huella

2. ¿Cuál ha sido su principal reto en sus inicios de labor docente?

- prácticas en escuelas, por las deficiencias de la población
- mencionó 2 casos de niños

3. ¿Cómo definiría el término Educación diferenciada?

- separar géneros
- diferencias

4. ¿Considera importante que los estudiantes pueden escoger lo que deseen aprender (contenido)? Sí o no
¿Por qué?

Sí, porque encuentran éxito en algo que les gusta

5. ¿Cómo considera que los maestros pueden presentar la información a sus estudiantes, siendo ellos quienes escojan lo que deseen aprender?

- con clubs
- los maestros conocer los áreas de interés, creatividad
- método Montessori

6. ¿Cuál sería un ejemplo de actividades tradicional y actividades de diferenciación?

tradicional: planas

dif: tecnología

7. ¿Cómo la educación diferenciada tiene relación con la evaluación?

- ambas coinciden, conexión

8. ¿Cuál sería el mejor o ideal salón de clases para los estudiantes?

- asientos flexibles

- cómodos.

- con límites

9. ¿Cómo la educación beneficia las emociones y sentimientos de los estudiantes?

- cuando se frustran no alcanzan metas

- conexión con emociones.

10. ¿Cuál sería un beneficio para los docentes y para los alumnos al implementar prácticas más innovadoras?

- facilitador para docentes

- no tradicional

ENTREVISTA

Entrevistado: Entrevistado 6

Fecha: 12/05/19

Entrevistador: Diana Morales

Preguntas:

1. ¿Cuál ha sido su mayor satisfacción en sus inicios de labor docente?

poder poner en práctica lo que he aprendido.

2. ¿Cuál ha sido su principal reto en sus inicios de labor docente?

Trabajar en HS, la edad

3. ¿Cómo definiría el término Educación diferenciada?

Si lo he escuchado, tiene un profesorado en Educ. Especial, trabajé en Neurológico

4. ¿Considera importante que los estudiantes pueden escoger lo que deseen aprender (contenido)? Sí o no ¿Por qué?

Si, pero considero que uno de maestro debe conocerlos más.

5. ¿Cómo considera que los maestros pueden presentar la información a sus estudiantes, siendo ellos quienes escojan lo que deseen aprender?

Da ejemplo de una evaluación que se realizó en grado 5. (Tatto).

6. ¿Cuál sería un ejemplo de actividades tradicional y actividades de diferenciación?

Tradicional: guía de trabajo con preguntas.

Diferenciación: personalizados, videos,

7. ¿Cómo la educación diferenciada tiene relación con la evaluación?

Van de la mano

Tiene relación porque primero el maestro debe conocer a los alumnos ^{según la necesidad.} para después realizar la evaluación.

8. ¿Cuál sería el mejor o ideal salón de clases para los estudiantes?

Un salón con respeto, no clases magistrales.

- Amplio
- Sin tantas escrituras
- Libertad de escoger donde sentarse.

9. ¿Cómo la educación beneficia las emociones y sentimientos de los estudiantes?

Ellos se van haciendo su pensamiento crítico y van construyendo sus emociones, conexión maestro - alumno, apoyo de la institución.

10. ¿Cuál sería un beneficio para los docentes y para los alumnos al implementar prácticas más innovadoras?

maestros: son retos, tecnología

alumnos: beneficio porque atiende a la generación.

Propuesta en HS guía para maestros español herramientas diferenciación

ENTREVISTA

Entrevistado: Entrevistado 7 Fecha: 12/08/19
Entrevistador: Diana Morales

Preguntas:

1. ¿Cuál ha sido su mayor satisfacción en sus inicios de labor docente?

- experimentar ver la emoción de los niños
- estar en el mundo real.

2. ¿Cuál ha sido su principal reto en sus inicios de labor docente?

- al inicio tener seguridad en lo estamos haciendo.

3. ¿Cómo definiría el término Educación diferenciada?

- innovación en los métodos, estrategias
- salir de lo tradicional
- auténtico.

4. ¿Considera importante que los estudiantes pueden escoger lo que deseen aprender (contenido)? Sí o no
¿Por qué?

Sí, medio vez se les vaya orientando la enseñanza.

5. ¿Cómo considera que los maestros pueden presentar la información a sus estudiantes, siendo ellos quienes escojan lo que deseen aprender?

- la maestra habla un poco del tema pero captar la atención y después recoger.

6. ¿Cuál sería un ejemplo de actividades tradicional y actividades de diferenciación?

tradicional: a- hoja de tab. - plañas

dif. = a con actividades lúdicas, con centros.

7. ¿Cómo la educación diferenciada tiene relación con la evaluación?

- En grupos es más fácil evaluarlos

8. ¿Cuál sería el mejor o ideal salón de clases para los estudiantes?

- Cómodos

- Comunidad.

- flexible

- amplio

- armonía

- conexión maestro y alumno

9. ¿Cómo la educación beneficia las emociones y sentimientos de los estudiantes?

- Al ~~ser~~ realizar actividades se sienten cómodos, lo sienten divertido.

- resolver problemas.

10. ¿Cuál sería un beneficio para los docentes y para los alumnos al implementar prácticas más innovadoras?

- se tiene un mejor ambiente

- no es tan rutinario

- más divertido y emocionante para los niños.

ENTREVISTA

Entrevistado: Entrevistado 8

Fecha: 13/08/19

Entrevistador: Diana Morales

Preguntas:

1. ¿Cuál ha sido su mayor satisfacción en sus inicios de labor docente?

- iniciar a trabajar en el CAG.

2. ¿Cuál ha sido su principal reto en sus inicios de labor docente?

- comprender las diferentes edades.

3. ¿Cómo definiría el término Educación diferenciada?

- cada niño aprende de diferente manera y a su tiempo.
- el niño necesita un apoyo.

4. ¿Considera importante que los estudiantes pueden escoger lo que deseen aprender (contenido)? Sí o no
¿Por qué?

Sí, porque para que se sientan cómodos y para que su aprendizaje sea más efectivo

5. ¿Cómo considera que los maestros pueden presentar la información a sus estudiantes, siendo ellos quienes escojan lo que deseen aprender?

- elegir cantidad de temas que sea de acuerdo a los intereses y objetivos, escoger lo que sea más efectivo

6. ¿Cuál sería un ejemplo de actividades tradicional y actividades de diferenciación?

tradicional: planas

diferenciada: más actividades motrices

7. ¿Cómo la educación diferenciada tiene relación con la evaluación?

- al momento de realizar rúbricas no será igual que una educ. tradicional.

8. ¿Cuál sería el mejor o ideal salón de clases para los estudiantes?

- bastante material visual
- lugar cómodo y flexible

9. ¿Cómo la educación beneficia las emociones y sentimientos de los estudiantes?

- Depende mucho del maestro, atención, verifica aprendizajes, los trata bien.

10. ¿Cuál sería un beneficio para los docentes y para los alumnos al implementar prácticas más innovadoras?

- asientos flexibles

maestros: tener atención de niños
niños: tener un lugar cómodo para trabajar.

Anexo 3. Formato de notas del grupo focal

Guía de preguntas y anotaciones generales Grupo Focal

Dirigido a: Maestros de inducción docente
Moderadora: Diana Morales

EDUCACIÓN DIFERENCIADA

1. ¿Qué entendemos por el término Educación Diferenciada?

- Conocer estudiantes (canales de aprendizaje)
- personalizar, conocer, avances cada día.
- Conocer necesidades de qu
- Aceptar diferentes

2. ¿Cuál es el valor primordial de la diferenciación en la educación?

- Libertad
- Conocer +
- Empatía
- Se logra aprend. significativo ✓
- Buen ambiente
- Motivación
- Vínculo. doc-est.
- Conocimiento desde pequeño
- Emociones + importancia
- Mito (más trabajo para el docente)

NIVEL DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

3. ¿Cómo se relaciona el nivel de aprendizaje de los estudiantes con la ED?

no es que el niño no sepa
ayuda para que aprendan a su ritmo.

que el niño (no lo mencionaron).

PRINCIPIOS DE LA ED

4. Entendemos por principio el punto de donde parte, nace o surge algo, entonces ¿Cuáles consideran que son los principios de la Educación diferenciada? Platiquemos y definamos 5 principios.

- Conocer estudiantes (observadores)
- Brindar apoyo según necesidades.
- Tipos de estrategias | estrategias (estar informados)
- flexibilidad.
- Motivación uno y docente.

ÁREAS DE LA ED

5. Hemos platicado de la ED en general, para entrar en más detalles ¿Cuáles serán las áreas que atiende y por qué? Pensemos en 4 áreas

| | |
|---------------------|---|
| Atención | estímulos según la necesidad |
| Emocional | bienestar |
| Académica | objetivo |
| Desarrollo del niño | hitos para no exigirle más de lo que se espera. |
| Social | interactiva, independiente, autónoma. |

6. ¿Qué actividades, estrategias o herramientas consideran que se pueden implementar para la realización de la ED en los salones de clases?

- libros de miel
- Estaciones
- grupos de escritura dif.
- Opciones de demostrar su aprendizaje.
- En escritura según necesidad poner en práctica acomodaciones
- STEAM, en grupos pequeños.

Anexo 4. Formato de notas de observaciones informales

Observaciones informales

Encargada de observaciones: Diana Morales

Objetivo: Observar la implementación de prácticas de diferenciación y actividades educativas en donde un grupo de maestros de inducción asuma su liderazgo docente.

Observaciones generales:

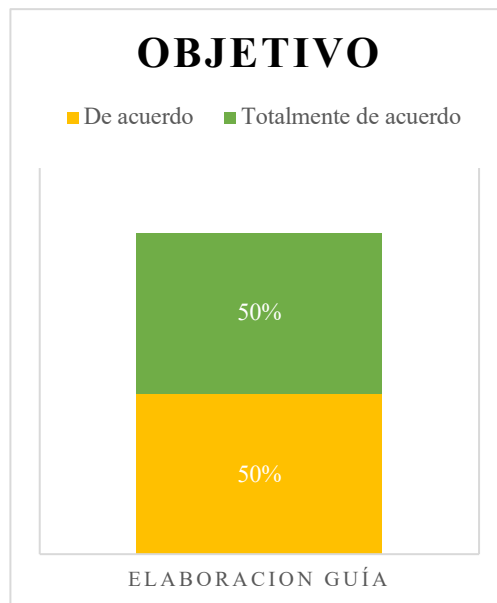
- Los salones tienen asientos flexibles, no hay escritorios, cuentan con diferentes tipos de asientos y mesas, que permiten que los estudiantes se sienten en donde ellos consideren aprender mejor.
- Algunos maestros titulares son quienes median la estructura y organización de los asientos flexibles, la maestra de inducción apoya con el seguimiento de los lugares asignados.
- Se observó que la mayoría de los niños trabajan en los asientos flexibles que eligieron.
- Los maestros titulares usan la metodología de minilección que consta de 5 partes: 1) Conexión, 2) Punto de enseñanza, 3) Link, 4) Trabajo independiente y 5) Compartir. De esta manera los estudiantes aprenden la destreza con el contenido. Mientras la maestra titular está dando la minilección, la maestra de inducción, está atrás del grupo, observando que todos presten atención.
- Algunas maestras de inducción tuvieron la oportunidad de ser ellas quienes dieron la minilección. Se observó conocimiento del tema y destrezas, buen manejo de grupo y liderazgo.
- La mayoría de las clases realizan actividades en grupos pequeños, basadas en contenido o destrezas de los estudiantes.
- La mayoría de maestras de inducción tienen un grupo pequeño a cargo, se observa que apoyan con la destreza, leyendo el libro o en la actividad establecida.
- La mayoría de maestros titulares tiene un control (escrito o en ipad) respecto al nivel de sus estudiantes.
- No se observó que las maestras de inducción tuvieran su propio registro de estudiantes, respecto a sus niveles.
- Se observó la aplicación de una prueba estandarizada llamada Running Record, que evidencia el nivel lector de los estudiantes.
- Se observó que algunas maestras de inducción realizan pruebas informales de lectura (basadas en Running Record).
- En algunas reuniones se pudo observar que las maestras de inducción aportan con opiniones respecto a la planificación.
- En algunas reuniones se pudo observar que algunas maestras de inducción no participan, solo escuchan y toman notas.
- La mayoría de maestras de inducción rondan en la clase para apoyar a los niños que no comprenden las instrucciones o bien para dar seguimiento del trabajo que deben realizar.
- Se observa buena relación entre las maestras de inducción y sus maestras titulares.

Anexo 5. Gráficas de resultados cuantitativos

A continuación se realiza una presentación los resultados obtenidos en cada componente del instrumento de validación, mediante la elaboración de gráficas y la descripción de cada una. La escala de decodificación que se usó para los resultados cuantitativos fue: 1. Completamente en desacuerdo, 2. Desacuerdo, 3. De acuerdo y 4. Completamente de acuerdo

En la primera gráfica se muestra el resultado final del componente “Objetivo”.

Gráfica 2. Componente “Objetivo”

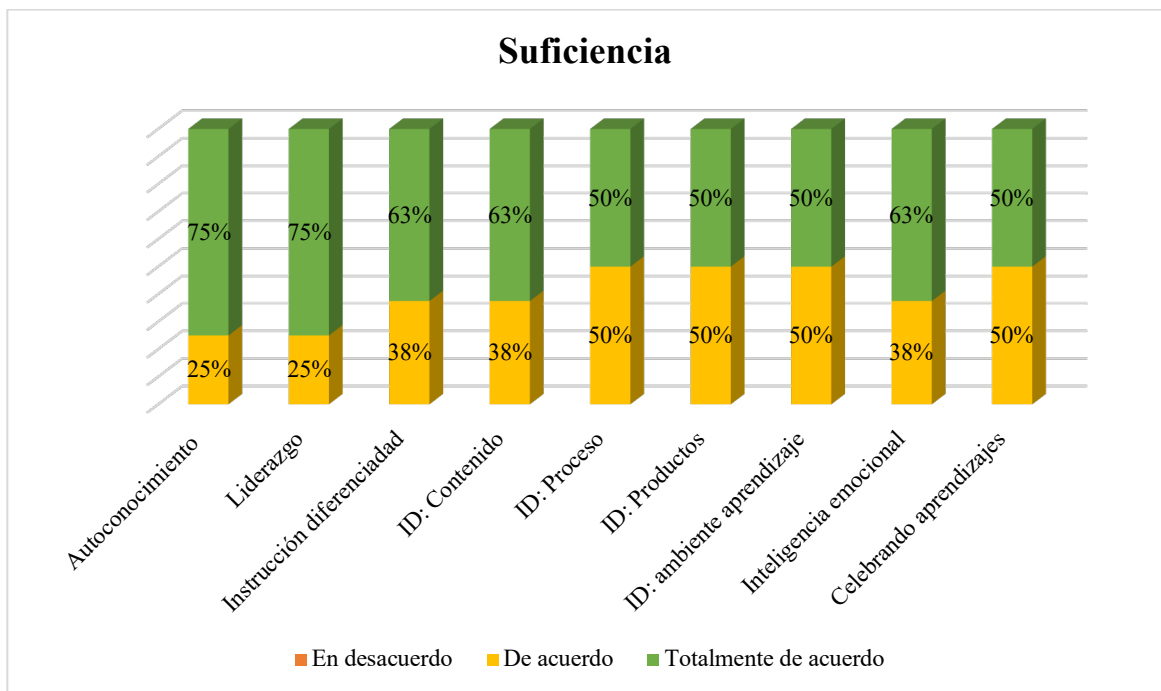


Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la gráfica anterior, el objetivo del proyecto se cumplió según los resultados finales, en donde la respuesta de los expertos fue positiva obteniendo un 50% en estar “De acuerdo” con la elaboración de la guía y el otro 50% “Totalmente de acuerdo”.

A continuación se presenta los resultados obtenidos del componente de suficiencia, el cual se refiere a que los talleres de cada sección de la propuesta de desarrollo profesional fueran suficientes para el desarrollo de aprendizajes y aplicación de la instrucción diferenciada y liderazgo docente.

Gráfica 3. Componente “Suficiencia”

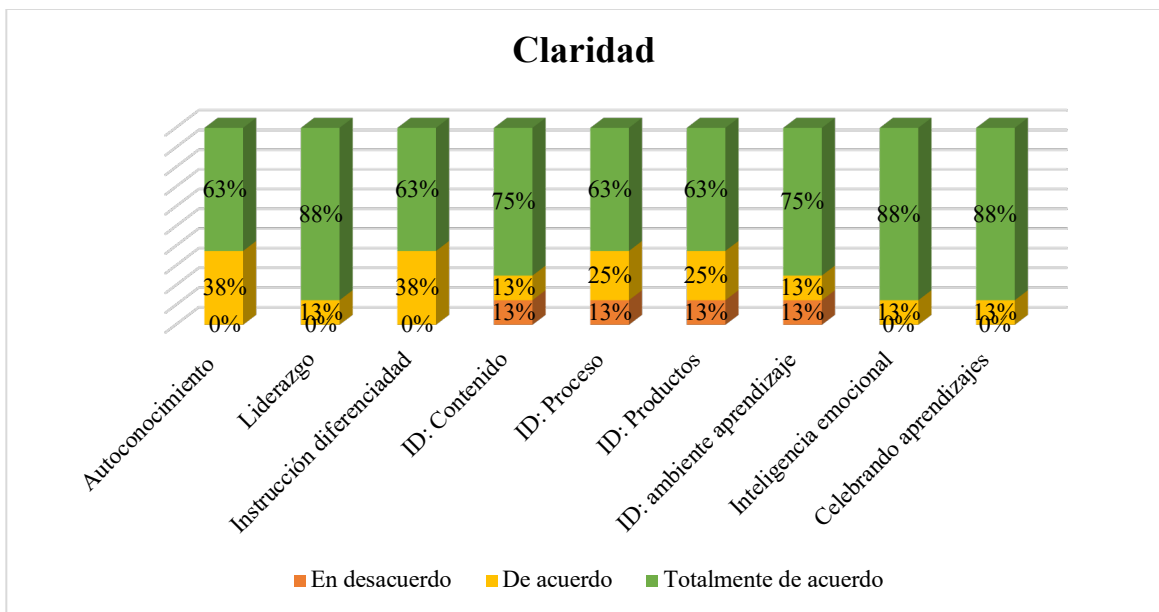


Fuente: Elaboración propia

La gráfica evidencia que los expertos, en un promedio general del 60% coincidieron en estar “Totalmente de acuerdo” en que los talleres de cada sección de la propuesta son suficientes para desarrollar los aprendizajes propuestos.

La siguiente gráfica muestra los resultados, correspondientes al componente de claridad. Este componente buscaba que los expertos pudieran encontrar claridad en cada taller, especialmente en las instrucciones y en el desarrollo del mismo

Gráfica 4. Componente “Claridad”

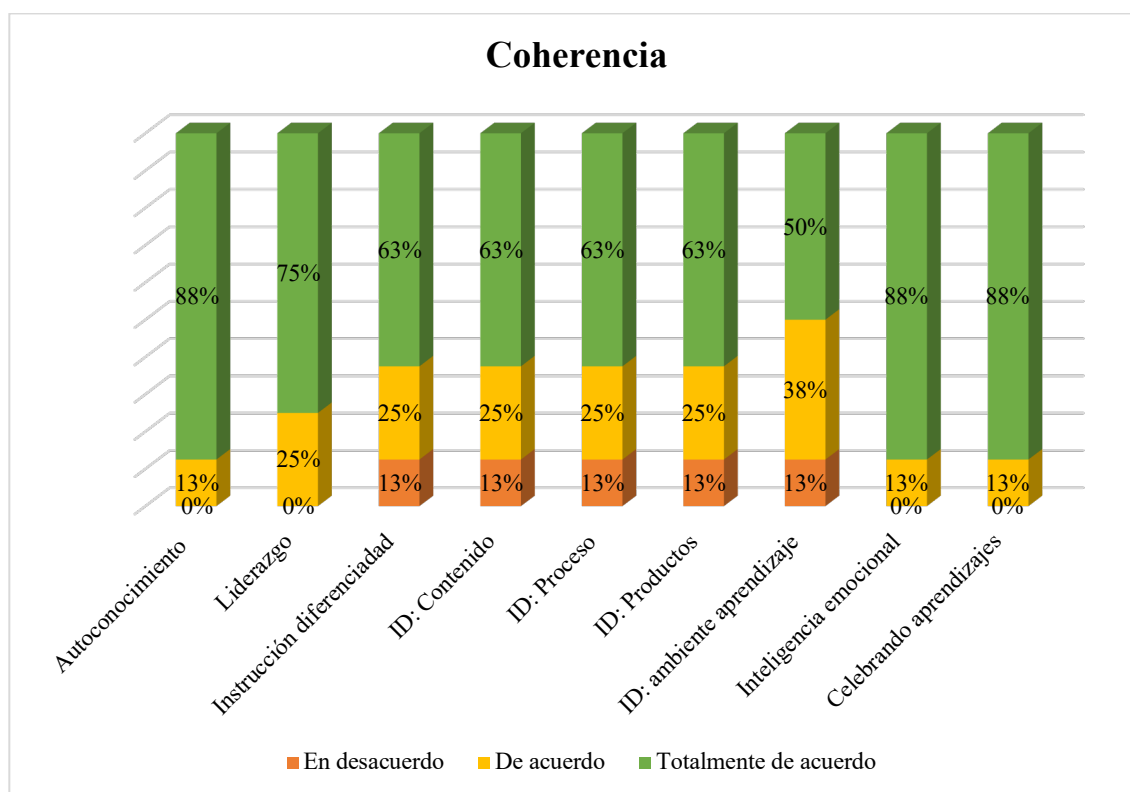


Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en la Gráfica 3, con un promedio del 74%, los expertos expresaron estar “Totalmente de acuerdo” respecto al componente de claridad; es decir, que la guía de desarrollo profesional es clara en cuanto a las instrucciones y desarrollo de cada taller, para su implementación. Cabe mencionar que la sección de talleres de Instrucción diferenciada: ID: contenido, ID: Proceso e ID: Ambiente del aprendizaje, obtuvo por parte de un 13% de expertos, la calificación de estar “En desacuerdo” respecto a la claridad de cada taller de la sección.

La Gráfica 4 es una representación correspondiente al componente de coherencia, la cual estuvo enfocada en la validación de la secuencia lógica de los talleres en cada sección de la propuesta (ver página 4 del anexo II).

Gráfica 5. Componente “Coherencia”

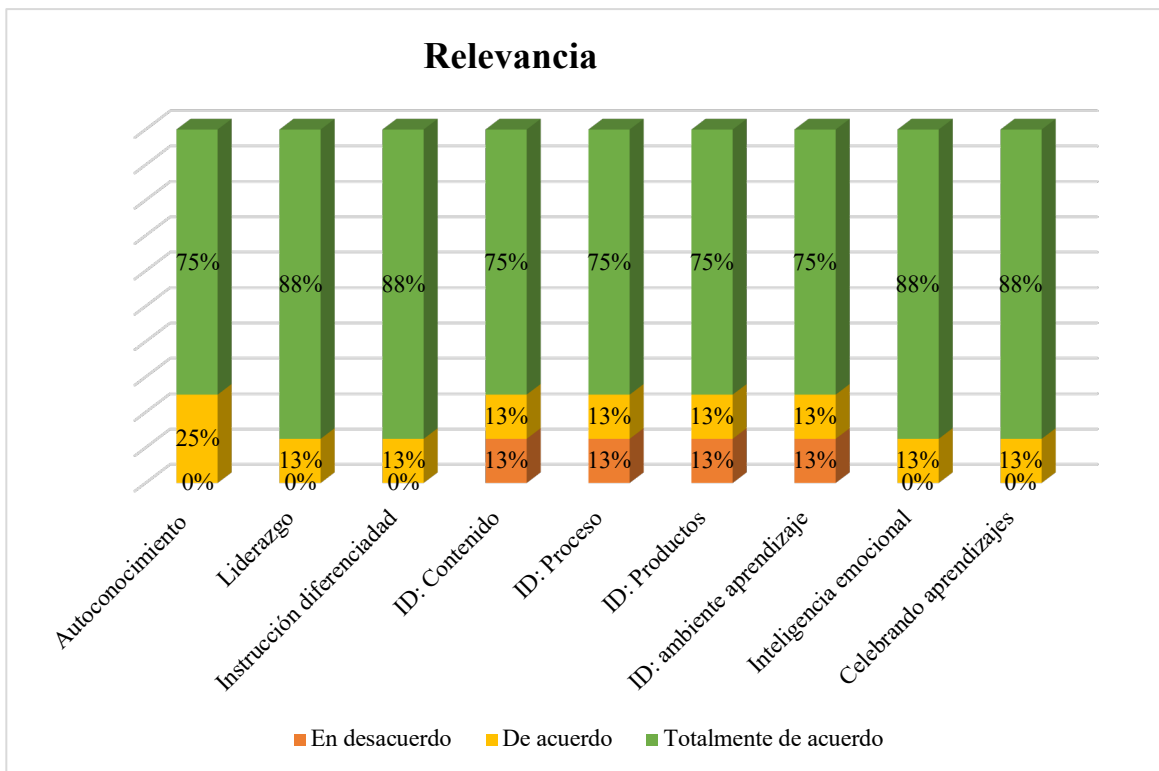


Fuente: Elaboración propia

La Gráfica 4 expone que la mayoría de los expertos estuvieron “Totalmente de acuerdo” en cuanto a la coherencia de los talleres de cada sección, cuentan con la secuencia lógica para desarrollar los aprendizajes en cada sección. Por otra parte algunos expertos, en un porcentaje menor del 13% estuvieron “En desacuerdo” de la coherencia, específicamente de los talleres de la sección de instrucción diferenciada.

La siguiente gráfica presenta los resultados obtenidos en la validación de expertos, respecto al componente de relevancia, el cual estuvo enfocado a la importancia de cada taller y a la necesidad de ser incluido en cada sección de la propuesta de desarrollo profesional.

Gráfica 6. Componente “Relevancia”



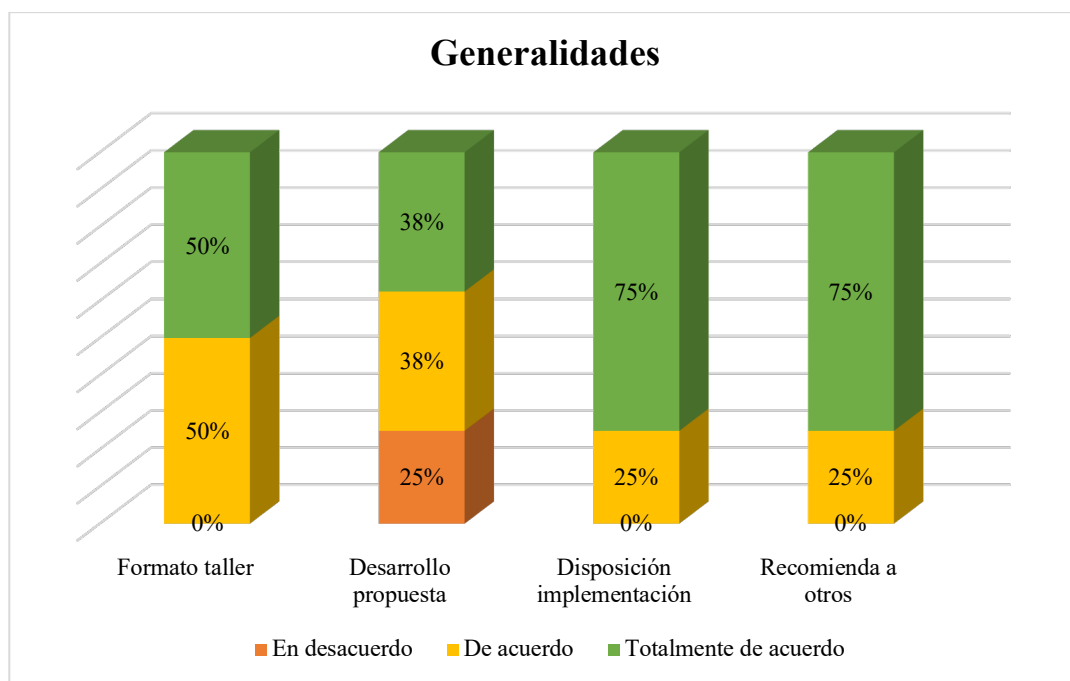
Fuente: Elaboración propia

En los resultados de la Gráfica 5 se puede apreciar que en todos los componentes, los expertos que participaron en la validación, estuvieron un 81% de promedio “Totalmente de acuerdo” con la relevancia de cada taller, correspondiente a las secciones de la propuesta de desarrollo profesional; además se puede observar que un 13% de expertos,

coincidieron que algunos talleres de las secciones ID: Contenido, ID: Productos e ID: ambiente del aprendizaje, no son relevantes para la sección correspondiente.

Finalmente se presenta la gráfica de los resultados obtenidos en la validación de expertos, correspondiente al componente de “Generalidades” de la propuesta de desarrollo profesional, siendo estas generalidades: formato de cada taller, desarrollo de la propuesta, disposición para implementar la propuesta y recomendar la propuesta a otros colegas.

Gráfica 7. Componente “Generalidades”



Fuente: Elaboración propia

En la gráfica anterior se observa que los expertos puntuaron porcentajes altos respecto a estar “Totalmente de acuerdo” con cada una de las generalidades de la propuesta de desarrollo profesional, cabe destacar los resultados del ítem “Desarrollo de la propuesta”,

el cual comprende el formato y la teoría de toda la propuesta de desarrollo profesional, como se aprecia en la gráfica los expertos estuvieron un 38% “Totalmente de acuerdo” y un 38% “De acuerdo”, es importante observar que el 25% estuvo “En desacuerdo”, lo cual permitió realizar las modificaciones pertinentes para dicho ítem.

Guatemala 19 de octubre de 2,020

MEd. Mariela Isabel Zelada Ochoa
Decana de Facultad de Educación
Universidad del Valle de Guatemala
Presente

Estimada MA. Zelada,

El motivo de la presente es para informarle que he asesorado el trabajo de graduación como Modelo de Trabajo Profesional, de la estudiante Diana Alejandra Morales Velasquez, carné No. 11560 con el título "Diseño de propuesta de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente". Por lo que he realizado las observaciones del caso en el trabajo presentado.

La propuesta ha sido revisada por lo cual avalo su contenido y someterlo a su consideración.

Atentamente,



Dr. Marco Antonio Saz

Guatemala 19 de octubre de 2,020

MEd. Mariela Isabel Zelada Ochoa
Decana de Facultad de Educación
Universidad del Valle de Guatemala
Presente

Estimada MA. Zelada,

Con un cordial saludo me dirijo a usted para solicitarle que me sea asignada la fecha para sustentar el Examen Profesional y de defensa de trabajo de Graduación, como Modelo de Trabajo Profesional, titulado “Diseño de propuesta de desarrollo profesional en instrucción diferenciada y liderazgo docente”. Para cumplir con los requerimientos previo optar el grado de Maestría en Liderazgo y Coaching Educativo.

Muchas gracias por su atención.

Atte.



Diana Alejandra Morales Velasquez

Carnet: 11560