

#### 4.0 Propuesta de programa de entrenamiento a maestras o paraprofesionales en educación.

##### 4.1 Objetivo general:

Implementar un programa de entrenamiento dirigido a maestros o auxiliares de nivel preescolar, con el fin de desarrollar habilidades para lograr un buen control de la conducta en el aula. Tales habilidades se refieren a: a) la preparación del ambiente en el aula, b) dar instrucciones precisas al impartir la clase y c) manejo de contingencias durante ésta.

##### 4.2 Objetivos particulares:

Los maestros o asistentes:

- a) Desarrollarán habilidades para diseñar espacios educativos.
- b) Serán capaces de dar instrucciones efectivas de acuerdo a los criterios establecidos, a sus alumnos durante la clase.
- c) Aumentarán su repertorio verbal para retroalimentar las conductas de sus alumnos.
- d) Utilizarán técnicas de modificación de conducta para corregir ó para enseñar nuevas conductas.

##### 4.3 Dirigido a :

Educadoras, estudiantes o asistentes que laboren en cualquier centro de educación preescolar.

##### Duración:

- a) Seis sesiones continuas de cuatro horas cada una, una diaria, durante una semana.
- b) Seguimiento por tres meses.

**Hipótesis de intervención:**

Un método de entrenamiento basado en el aprendizaje estructurado, y en el seguimiento de la conducta del maestro en el aula, incrementará las habilidades de preparación del ambiente, dar instrucciones efectivas y manejo de contingencias en conducta académica.

**Método:**

Se expondrán en la primera sesión, la filosofía y la organización del Centro, sus objetivos, reglamento y programas académicos, así como las funciones de los maestros.

A partir de la segunda sesión se manejarán las técnicas del aprendizaje estructurado para enseñar las habilidades, con base en la explicación de la habilidad, el modelamiento, el juego de roles, la retroalimentación y la transferencia. Al final se hará un seguimiento de la conducta del maestro en el aula durante tres meses, haciendo un registro semanal y proporcionando retroalimentación.

Cada sesión a partir de la tercera, se desarrolla de la siguiente manera:

**1.- Explicación**

Se ofrece a los participantes una explicación breve acerca de la importancia de las habilidades a desarrollar, haciendo hincapié en las ventajas que encierra su adquisición, así como en los inconvenientes de no poseerlas. En esta parte, los participantes en la sesión son los aspirantes en capacitación, otras educadoras con experiencia y el instructor. Se involucra a los participantes formulando preguntas y proporcionando retroalimentación, con el propósito de obtener su participación y mantener su atención en el programa.

Después se presenta la habilidad con la que se va a trabajar, definiendo sus componentes, se analiza y se discute para después ser modelada por el instructor. La explicación tendrá una duración aproximada de 20 minutos.

## **2.- Modelamiento.**

Consiste en exponer al participante ante un modelo, el cual presenta la habilidad demostrando los componentes conductuales verbales y no verbales que deberán ser adoptados por el espectador con el propósito de que imite lo más fielmente posible la conducta. El modelado puede llevarlo a cabo el instructor o los maestros, y será un ensayo único y tendrá una duración aproximada de cinco minutos.

Posteriormente se instiga a los maestros a que uno por uno practiquen ensayos conductuales de la habilidad mostrada por el instructor.

## **3.-Ensayo de conducta.**

Consiste en la ejecución por parte de los aspirantes de las respuestas modeladas a través de ejemplificaciones y simulaciones como si estuvieran en el aula trabajando con un grupo de niños. Dichos ensayos deberán practicarse con la frecuencia necesaria, de manera que nos muestren que la habilidad ha sido incorporada al repertorio conductual de la persona entrenada. Los ensayos de conducta se realizan a través del juego de roles, y cada una de los maestros realizará cinco ensayos correspondientes a una de las habilidades. Una vez que todos las realicen, se pasará a entrenar los cinco siguientes ensayos de otra habilidad y así sucesivamente hasta, que se entrenen todas las habilidades.

### **3 (a).- Juego de roles.**

Es un ejercicio sistemático de lo que observó el maestro en la situación de modelamiento, tal y como operaría dentro de un salón de clase. Esta técnica tendrá una duración aproximada de cinco minutos para cada ejercicio. Puede ser utilizada tanto para evaluar como para brindar al participante la oportunidad de practicar la habilidad.

Para la evaluación de las habilidades se tomará en cuenta el Criterio de Valorización de las habilidades.

### **Criterio de valorización de Habilidades**

Tiene la finalidad de evaluar el desempeño de una habilidad y nos permite verificar cuales están dominadas y cuales requieren de mas práctica supervisada.

En este procedimiento se indica el porcentaje de efectividad: 25%, 50%, 75%, y 100% para cada una de las habilidades incluidas en el método (Ver pag. 35).

El instructor deberá calificar las conductas anotando una "X" dependiendo del grado de calidad en la ejecución de la habilidad. En caso de omisión se dejará un espacio en blanco.

Este procedimiento permite al maestro la observación de su calificación y de autoevaluarse.

Posteriormente se anima a los otros participantes a que junto con el instructor proporcionen retroalimentación y reforzamiento social al participante en turno.

### **3(b).- Retroalimentación.**

Consiste en dar al participante información descriptiva sobre su desempeño. El propósito de esta técnica es mejorar cualitativamente la habilidad meta emitida por el participante en turno, por lo que se debe administrar, principalmente, retroalimentación positiva sin dirigirse en primer orden a las fallas del participante.

La retroalimentación será inmediata a la ejecución de cada sujeto, se proporcionará verbalmente en forma individualizada, el instructor dará a conocer a cada maestro (a) sus aciertos y mencionará alternativas que mejoren su efectividad, en cada una de las habilidades a entrenar.

La retroalimentación se aplicará de la siguiente manera:

1. Retroalimentación positiva: cuando el maestro(a) se aproxime a la respuesta meta ó cuando la ejecute de manera apropiada.
2. Retroalimentación correctiva: Cuando el maestro(a) no ejecute la conducta meta.
3. El instructor enunciará verbalmente alternativas. De ser necesario el instructor modelará nuevamente la conducta meta.

### **3(c).- Reforzamiento social.**

Consiste en proporcionar consecuencias sociales inmediatas a la ejecución de la conducta que deseamos incrementar, El propósito es mejorar cualitativamente la habilidad meta. Este reforzamiento puede ser en forma de alabanzas, sonrisas de aprobación, contacto físico etc.

### **4.- Entrenamiento para la transferencia.**

Consiste en utilizar la asignación de tareas, el uso de utilería real o imaginaria, y el sobreaprendizaje. Con respecto a la primera, una vez terminada la sesión, se procede a pasar a la estructuración de la tarea, que incluye tanto la planificación de los componentes, como la elección de la persona y del contexto que servirá de marco a la práctica de la habilidad con la que se esta trabajando. Luego en la sesión posterior, la tarea es analizada, puesta a discusión, retroalimentada y reforzada (Roth, 1993). Esta fase iniciará en cuanto se terminen de entrenar todas las habilidades y hayan iniciado las clases, tendrá una duración de quince días de dos sesiones por semana en la cual se harán observaciones y registros al maestro en el aula real, y con la presencia del grupo de niños, utilizando el Criterio de Valorización de las habilidades.

### 8.-Seguimiento

El hacer un seguimiento nos permite evidenciar si realmente se adquirieron las habilidades, evaluando así el programa de intervención. Con la finalidad también de que estas conductas adquiridas se mantengan. Para llevarlo a cabo se observa y registra al maestro en el aula. Se llevará a cabo durante tres meses y se hará un registro una vez por semana, se dará retroalimentación al maestro después de evaluar su desempeño frente al grupo. En caso de que obtenga de un 80% a un 100 % de efectividad en la ejecución de las habilidades se le retroalimentará positivamente, en caso de que obtenga un porcentaje menor al 80% se le dará retroalimentación correctiva y en caso de no presentar algunas de las habilidades entrenadas se repetirá el entrenamiento. En el anexo 2 al final de este documento se presenta el conjunto de criterios para valoración del desempeño que se utilizará en esta fase, el cual es una variante del criterio utilizado para el entrenamiento de cada habilidad específica.

Para fines explicativos de la metodología del entrenamiento, se ejemplifica una de las habilidades a entrenar.

#### **Habilidad:** Dar Instrucciones

*Definición de la habilidad:* Explicarle a alguien con claridad como le gustaría que hiciera determinada tarea. (Goldstein,1993)

Los componentes conductuales que deberá incluir esta habilidad son los siguientes:

- Contacto Visual.- El maestro debe mirar a la cara a los alumnos, al dar la instrucción.
- Tono de Voz.- Hablar con una intensidad suficientemente audible a 2 metros de distancia.
- Postura.- El maestro debe estar de pie y de frente hacia sus alumnos.

- Movimiento Corporal.- El maestro debe utilizar movimientos de las partes del cuerpo (extremidades superiores e inferiores, manos, pies y cabeza), acorde con lo que se está expresando, que le ayuden a enfatizar lo que desea comunicar.

a) Presentación de la habilidad:

Se dará la bienvenida a los participantes, posteriormente se explicará la habilidad a trabajar en la sesión, a través de su definición, ejemplos, y comunicación de experiencias por parte de los participantes, haciendo énfasis en la desventaja de carecer de ella así como de la importancia de su dominio.

Posteriormente los participantes realizarán diferentes ejercicios que ejemplifiquen la presencia de dar instrucciones.

1.- Ejercicios para entrenar la habilidad de dar instrucciones:

- Formar un rectángulo
- Llamar a formación
- Subir al resbaladero
- Bajarle al baño

b) Modelamiento

A continuación el instructor modelará la habilidad (utilizando los componentes conductuales), por ejemplo: el instructor pasa y se presenta frente al grupo de participantes y establece contacto visual con ellos, utilizando un tono de voz suficientemente audible y dice lo siguiente:

Instrucciones para formar un rectángulo.

“Tomen una hoja, vamos a hacer un doblado en dos partes iguales, para formar un rectángulo. Primero doblamos la hoja por la mitad, juntando la parte superior con la inferior

de la hoja, ...¡listo!, enseguida marcamos el doblado con ambas manos y ...¡obtenemos un rectángulo!”

### c) Juego de Roles

En la fase de juego de roles todos participarán en ella, los maestros realizan las conductas que se demostraron en la fase anterior, pasando individualmente y el resto de los participantes jugarán el papel de los niños. Cuando el participante muestre su actuación, como un apoyo para la retroalimentación, se videograbará, y el rol que juegue será cuidadosamente observado por los instructores, se registrará la calidad de la ejecución de la habilidad y sus componentes por medio del siguiente formato.

Habilidad a evaluar: Dar Instrucciones

Nombre del participante: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Instrucciones: Marcar con una “X” dependiendo del grado de calidad de la ejecución de la respuesta. En caso de omisión se dejará el espacio en blanco.

CONDUCTAS	25%	50%	75%	100%
a) Tono de voz adecuado				
b) Lenguaje comprensible				
c) Descripción de materiales				
d) Refuerza positivamente				

25% Si utiliza un tono de voz suficientemente audible al dar la instrucción.

50% Si además de lo anterior utiliza un lenguaje entendible para el niño (asegurándose de que el niño lo vea a la cara).

75% Si además de cumplir con los dos puntos anteriores, describe los materiales que utilizará.

100% Si además de los tres puntos anteriores refuerza positivamente al niño al cumplir con la instrucción y da retroalimentación correctiva en caso de no seguirla.

d) Fase de Retroalimentación.

En la fase de retroalimentación, se observa la videograbación de cada uno de los participantes ejecutando la habilidad a desarrollar en la sesión. El participante dará su opinión sobre su ejecución y en seguida los demás participantes; al final el instructor resaltará los logros obtenidos, así como las cosas en que tiene que mejorar. La retroalimentación y reforzamiento será contingente a la ejecución de cada habilidad. Es decir inmediatamente después de presentada la habilidad

e) Transferencia

En la fase de entrenamiento para la transferencia, los maestros pasarán a un aula con niños reales y demostrarán cada una de las habilidades al dar una clase, mientras el instructor estará registrando la conducta del maestro, al terminar la clase, el instructor retroalimentará al maestro verbalmente, primeramente comentando los logros obtenidos de las habilidades y después pasará a analizar las dificultades que se le presentaron si es que se dieron. En caso de encontrarse con un porcentaje menor al del 80% de efectividad se volverán a entrenar las habilidades que así lo requieran.

Se hará un análisis de los promedios de efectividad de acuerdo a los criterios de valoración de las habilidades, con el propósito de conocer el dominio de éstas.

ANEXO II (Pasar al final)