

COMPETENCIAS Y RÚBRICAS EN LA FUNCIÓN DE ASESORÍA

Oficina de Investigación y Difusión Educativa

Estado de México

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Identifica las características de las y los asesorados y considera el contexto para elaborar el diagnóstico, comparte la información y su intención está dirigida hacia la mejora del qué y el cómo en la función docente.</p>	<p>Cuenta con información amplia, integral y por escrito de los jardines en que asesora, y la utiliza para elaborar estrategias congruentes con las necesidades identificadas. En el diagnóstico que elabora se consideran los siguientes aspectos:</p> <p>Parte de lo que si saben, conocen y pueden hacer las y los asesorados.</p> <p>Toma en cuenta las similitudes y las diferencias de los escenarios.</p> <p>Funciona con los requerimientos consensuados en el equipo técnico de sector. Incluye las necesidades expresadas por las y los asesorados. Complementa la información con observaciones y reflexiones personales. Comparte todos los datos del diagnóstico e incluye sus apreciaciones.</p>	<p>No ha reunido toda la información del jardín y del personal que asesora, no obstante mantiene la búsqueda e indagación con la intención de ampliarla e integrarla coherentemente y por escrito al diagnóstico. Elabora el diagnóstico con la información de uno o algunos de los aspectos del diagnóstico (no incluye todos) señalados en la columna previa.</p> <p>Considera e integra necesidades y diagnósticos construidos por otras personas (directores, docentes y otros asesores).</p> <p>Con las y los asesorados únicamente comparte la información esencial que se generó en el diagnóstico, sin mencionar sus apreciaciones.</p>	<p>Reconoce e inicia de forma elemental la elaboración de un diagnóstico del personal que asesora, sin integrar por escrito toda la información que obtiene. Amplía el diagnóstico de manera intermitente, con poca sistematicidad y sin incluir toda la información disponible. No parte de lo que si hacen.</p> <p>Generalmente omite u olvida la revisión de los diagnósticos elaborados por otras personas.</p> <p>Compartir información con el equipo técnico se da de manera elemental y con poca sistematicidad, no es claro el qué y el cómo.</p>	<p>La elaboración de un diagnóstico por escrito con las características de las y los asesorados se considera prescindible; confía en el recuerdo y en su memoria más que en registros.</p> <p>Otorga poco valor e importancia al hecho de integrar observaciones y reflexiones al diagnóstico.</p> <p>Coloca a todos los asesorados bajo una misma lógica, sin considerar las diferencias en los escenarios.</p> <p>Comparte información de manera irregular y superficial con el equipo técnico y con las y los asesorados.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Es capaz de utilizar, aprovechar y prever todos los recursos y espacios disponibles, procura que los tiempos sean óptimos y productivos en el desempeño y mejora de las asesorías.</p>	<p>Busca que en todas las ocasiones se asesore en un espacio adecuado y prevé el tiempo suficiente para llevar a cabo diálogos productivos con las y los asesorados.</p> <p>Siempre tiene a la mano los recursos necesarios y anticipa que los espacios en los que se interactúa permitan un óptimo asesoramiento.</p> <p>Propone diversas maneras para alcanzar el logro de lo planeado. Lleva notas por escrito de las observaciones que se analizarán conjuntamente con docentes.</p> <p>Incorpora recurrentemente el trabajo a distancia a través del uso de la red. Identifica con precisión las variables que intervienen para el logro de lo planeado.</p>	<p>No obstante que a veces no se logra trabajar en un espacio adecuado y con el tiempo suficiente, lleva a cabo una asesoría clara y razonable.</p> <p>Procura asesorar con los recursos imprescindibles y en espacios libres de interrupciones.</p> <p>Los análisis con las docentes a veces se efectúan con base en las notas por escrito y en otros momentos sólo se menciona lo que se observó e interpretó.</p> <p>Cuando se considera imprescindible hace uso de la red. Sólo identifica las principales variables que intervienen para establecer logros, avances y dificultades en la búsqueda de la mejora.</p>	<p>Reconoce la importancia de planear en un espacio y un tiempo para el análisis, sin embargo es intermitente el aprovechamiento de éstos.</p> <p>Los recursos utilizados son elementales y con poca frecuencia asesora en un espacio adecuado, no hay interés por mejorar.</p> <p>El análisis y seguimiento se centra en lo observado en un día, sin continuidad con las notas y registros de otros momentos.</p> <p>Las y los asesorados tienen comunicación poco frecuente por medio de la red.</p> <p>Las variables identificadas por el asesor no son evidentes para todos en la escuela y hay poca indagación con respecto a más variables.</p>	<p>Asesora en cualquier lugar desocupado y casi nunca le alcanza el tiempo, son mínimos los momentos productivos.</p> <p>No prevé los recursos que necesitará, y raramente las y los asesorados consideran útil la presencia del asesor.</p> <p>Considera que habiendo mencionado un aspecto sólo una vez, las docentes deben realizar modificaciones a su práctica.</p> <p>No se considera el uso de la red como un recurso de apoyo.</p> <p>El establecer la causa y el efecto en una situación es mínimo y poco evidente para las y los asesorados.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Comunica ideas, reflexiones e información pertinente en forma oral y escrita, de manera clara y coherente; asegurándose que las y los asesorados comprenden lo que se expresa; tiene la capacidad de escuchar activamente a los demás.</p>	<p>Comparte un lenguaje común con las y los asesorados, lo que asegura una comunicación consistente, bidireccional, fluida y entendible; ésta se basa en los acuerdos y compromiso de ambos.</p> <p>Los diálogos son constantes, abiertos y francos, para favorecer el debate.</p> <p>En la interacción, el asesor se asegura de compartir y explicitar el significado de los conceptos que se utilizan.</p> <p>La comunicación escrita se usa permanentemente, dentro y fuera de la escuela. Recurrentemente escucha y toma en cuenta lo que expresan las y los asesorados.</p>	<p>Procura que la comunicación sea adecuada y basada principalmente en la confianza en que cada quien asuma su responsabilidad. Propicia que los diálogos estén centrados en el tema a tratar.</p> <p>Hay acuerdos acerca de que las diferencias en la conceptualización de los términos pueden afectar negativamente en la comunicación.</p> <p>Plantea la posibilidad de utilizar la comunicación escrita.</p> <p>Escucha casi todos los argumentos y a la mayoría de las y los asesorados, sin invalidarlos de antemano.</p>	<p>Existe comunicación en términos generales, no obstante hay poca confianza y apertura; reconociendo que aún falta trabajar este aspecto.</p> <p>Los diálogos son limitados y esporádicos; el énfasis está en comunicar el deber ser.</p> <p>Hay intentos poco claros de respetar las formas de expresión y comunicación de las y los asesorados.</p> <p>La comunicación por escrito es inconstante y poco sistemática.</p> <p>Sólo escucha los argumentos que se relacionan con su forma de pensar y con sus intereses.</p>	<p>Continúa sin asumir que la falta de una comunicación clara, franca y constante afecta la interacción y el trabajo.</p> <p>Predomina la comunicación en una sola dirección.</p> <p>Hay anticipación y suposición de parte del asesor acerca de lo expresado por los asesorados.</p> <p>Comunicar las ideas por escrito es aún una posibilidad trabajada irregularmente. No escucha y a veces invalida lo que las y los asesorados tienen que decir.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Diseña instrumentos prácticos para la recolección de información pertinente y otros datos relevantes; les da utilidad principalmente en el seguimiento, la presentación de informes y en el reporte de los resultados de la asesoría.</p>	<p>Elabora sistemáticamente cuestionarios, entrevistas, concentrados y otros instrumentos, con la finalidad de tener registros de apoyo a sus observaciones.</p> <p>Los instrumentos permiten establecer con mayor precisión y claridad los cambios necesarios y los alcanzados.</p> <p>Recoge, organiza y analiza la información con base en todos los criterios acordados en el equipo técnico de sector.</p> <p>Los informes y reportes cubren las condiciones necesarias para ser comprendidos por cualquier lector.</p> <p>Integra la información de los diversos instrumentos, para obtener una visión amplia y completa del trabajo realizado y es capaz de compartirla.</p>	<p>Diseña algunos instrumentos sustanciales para identificar cambios producidos por la asesoría.</p> <p>Utiliza razonablemente las entrevistas y cuestionarios para determinar avances y dificultades.</p> <p>De los criterios acordados en el equipo técnico de sector, toma en cuenta los que considera esenciales.</p> <p>Los informes y reportes elaborados permiten una comprensión clara del contenido y resultados.</p> <p>Comparte con otros asesores, de forma razonable y coherente la información y los resultados de sus productos de trabajo.</p>	<p>Hay una relación con poca sistematicidad entre el contenido de los instrumentos diseñados y las evidencias de cambios.</p> <p>Trabaja solamente con los instrumentos institucionales y sus informes responden a lo necesario.</p> <p>Es intermitente con los criterios acordados; unas veces son evidentes y otras no lo son.</p> <p>La información en los reportes es elemental y de poca utilidad para otros lectores.</p> <p>Considera suficiente la integración de algunos instrumentos; son pocos los momentos en que comparte información con otros agentes educativos.</p>	<p>En escasas ocasiones diseña y utiliza instrumentos para apoyar sus observaciones; confía más en sus razonamientos.</p> <p>Sabe que los instrumentos son importantes como registros, pero los utiliza mínimamente.</p> <p>Es poco evidente que haya considerado los criterios del equipo técnico, trabaja más individualmente y poco en conjunto.</p> <p>Los informes elaborados son superficiales, confusos y poco claros, se pierde en elementos irrelevantes.</p> <p>Es irregular la forma de integrar la información de los instrumentos y hay un nulo interés en compartir información.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Tiene la capacidad para integrar, sistematizar y relacionar la evaluación con la planeación emanada del diagnóstico, y con la implementación de estrategias, para lograr establecer y mejorar en la toma de decisiones.</p>	<p>Las actitudes evidencian que tiene la certeza de que la evaluación siempre es el resultado de un proceso integral y sistemático.</p> <p>Reconoce que la evaluación abarca y posibilita tanto el reporte de resultados a las personas, como a una rendición de cuentas a la institución.</p> <p>Mantiene la postura de que la evaluación posibilita diálogos, lleva a la comprensión y a la mejora de lo que se trabaja.</p> <p>La evaluación se relaciona de manera consistente con las estrategias aplicadas. La toma de decisiones está basada integralmente en las evidencias.</p>	<p>Mantiene una clara estabilidad al integrar lo planeado y lo trabajado con lo evaluado.</p> <p>El reporte de los resultados de la evaluación es coherente con lo que se solicita.</p> <p>Tiene ideas razonables acerca del cómo y para qué realiza una evaluación.</p> <p>La mayoría de las estrategias desarrolladas fueron incluidas en una evaluación que busca mejorar.</p> <p>Una considerable cantidad de decisiones tiene como base los resultados de lo evaluado.</p>	<p>Expresa dificultades para relacionar íntegramente los aspectos que conducen a la evaluación. Son poco evidentes los resultados de la evaluación, no contempla a todos los interesados. La concepción de evaluación que defiende, le impide mejorar su función.</p> <p>Las estrategias tienen una elemental relación con los reportes de evaluación, no hay claridad de qué mejorar. La toma de decisiones es intermitente dado que la información generada en la evaluación muestra poca sistematicidad, y pocos resultados son útiles para reorientar su práctica.</p>	<p>Demuestra una irregular y asistemática reflexión del proceso que conduce a la evaluación.</p> <p>Es nula o inestable la integración de evidencias que sustentan los cambios propuestos, a veces no se reflexiona en la necesidad de evaluar. Se emplean poco los resultados obtenidos, por ello los diálogos son inconsistentes, llevando a una comprensión superficial de su importancia.</p> <p>Lo planeado es inestable en relación con el diagnóstico y por tanto, tampoco hay enlace con los resultados de la evaluación. La información producto de la evaluación es mínima y conduce a una confusa toma de decisiones.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Analiza, plantea y busca solución a necesidades y problemáticas de la práctica docente; genera opciones a partir de sus conocimientos, experiencias, y retoma situaciones que han mostrado ser exitosas al orientar a las y los asesorados para trabajar en equipo.</p>	<p>El trabajo en equipo, el diálogo, el análisis y la reflexión son permanentes y congruentes con las necesidades identificadas en el diagnóstico.</p> <p>Las opciones propuestas y análisis que genera, siempre se comparten a los asesorados y al colegiado.</p> <p>El tránsito del discurso a la práctica se da con base en situaciones concretas. Es capaz de concebir acciones y estrategias que respondan al presente y con miras a futuro.</p> <p>Recurrentemente propone y/o adapta diversos caminos para el logro de lo planeado. Cotidianamente reconoce y propicia los esfuerzos docentes para trabajar en equipo.</p>	<p>Colabora sustancialmente y acompaña a los asesorados en lo que están realizando.</p> <p>Toma notas mentales y por escrito para compartirlas y analizarlas al término de la jornada.</p> <p>Utiliza la información disponible para promover e impulsar mejoras constantes.</p> <p>Sus estrategias tienen la finalidad de cubrir básicamente el presente inmediato.</p> <p>Mantiene una estabilidad al proponer opciones aplicables en diversas situaciones. De manera coherente y apropiada a las necesidades, apoya el trabajo en equipo.</p>	<p>Aún cuando toma en cuenta las prácticas y reflexiones del personal, no siempre analiza los argumentos y experiencias propuestas. Hay poca sistematicidad al compartir la información de sus observaciones.</p> <p>Únicamente se basa en la información del PEP 2004 y otros textos de apoyo, sin buscar relaciones con necesidades concretas.</p> <p>Las acciones y estrategias sólo responden a lo necesario, sin indagar en su viabilidad.</p> <p>Las propuestas de apoyo son aplicadas de manera intermitente y elemental. El trabajo en común se realiza en contadas ocasiones.</p>	<p>Se mantiene una tendencia a validar o invalidar de antemano las acciones y propuestas de las y los asesorados. El apoyo y las estrategias no son consistentes con las necesidades docentes.</p> <p>Las reflexiones son muy generales, sin aplicación a situaciones concretas. Son mínimas y poco productivas las acciones que sugiere.</p> <p>Son poco evidentes los caminos propuestos, muestran superficialidad, pues parten de la generalidad. Se favorece el trabajo individual y en las reuniones no se consigue consensar.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Establece un clima y relaciones propicias para lograr actitudes de confianza, autoestima, respeto, orden, creatividad, curiosidad, autonomía y el interés por conocer más y continuar el estudio.</p>	<p>Ha logrado crear un clima óptimo y estimulante en el que las y los asesorados plantean problemáticas y necesidades en un marco de respeto, tolerancia y aceptación.</p> <p>Reconoce que cada asesorado requiere apoyo pleno para adaptarse a los cambios.</p> <p>Asume que la responsabilidad de las acciones es compartida. Tiene confianza total en la capacidad de los otros para superarse y les ayuda a lograrlo.</p> <p>Fortalece la autonomía; promueve la curiosidad y creatividad de manera recurrente.</p>	<p>El ambiente es adecuado para abrir la posibilidad de mejorar la relación y el desempeño de asesor y asesorados.</p> <p>Tiene claro que cada asesorado es diferente y se adapta a las circunstancias.</p> <p>Desde el inicio de la relación se establece el acuerdo de lo que ambos (asesores y asesorados) esperan alcanzar.</p> <p>La confianza en la capacidad de los otros es adecuada y razonable.</p> <p>Respeta las formas de autonomía de cada una de las y los asesorados y apoya su creatividad.</p>	<p>El clima es inestable dado que la relación entre asesor y asesorados es elemental, y no genera una mayor autonomía.</p> <p>Entre asesor y asesorados existe reticencia y falta de tiempo para hablar de lo que es necesario cambiar.</p> <p>En pocos momentos logra que emerjan las actitudes deseadas.</p> <p>No propicia confianza suficiente para avanzar, ni en lo personal, ni en colectivo.</p> <p>La autonomía, confianza y la curiosidad por explorar lo nuevo están en un nivel mínimo.</p>	<p>La relación y el clima se encuentran en un periodo en donde es difícil avanzar y determinar las causas de ello.</p> <p>No manifiesta curiosidad ni interés por conocer más de lo que saben las y los asesorados.</p> <p>Mantiene sus valores y marcos de referencia como algo inamovible. No hay confianza en las y los asesorados y por lo tanto los logros no son claros, ni evidentes.</p> <p>La heteronomía y dependencia están presentes en casi todas las interacciones, sin importar la situación.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Relaciona los contenidos del programa con las necesidades y las estrategias de apoyo y seguimiento a las y los asesorados; plantea reflexiones retadoras que propician participación en los colegiados para una búsqueda y encuentro de soluciones viables.</p>	<p>Existe una plena y precisa apropiación de los contenidos del programa y de los módulos, logrando un enlace evidente entre la teoría y la asesoría.</p> <p>La lectura y análisis de los diversos textos permiten integrar consistentemente la información revisada. Hay congruencia entre las necesidades de las y los asesorados y las estrategias de apoyo en la práctica.</p> <p>Promueve recurrentemente el aprendizaje en equipo, favorece intercambios horizontales y la deliberación entre pares.</p> <p>Aporta reflexiones con la finalidad de que las y los asesorados enfrenten y resuelvan retos, apoyándolos permanentemente.</p>	<p>En la práctica hay evidencias considerables pero no integrales de una apropiación reflexiva del PEP 2004, de los módulos y otros textos.</p> <p>La interpretación de la información revisada es coherente, pero aún plantea ciertas dificultades para ponerlas en práctica. Las y los docentes reconocen verbalmente y por escrito el desempeño del asesor.</p> <p>Posibilita que todas las y las asesoradas participen. La deliberación entre pares aumenta conforme transcurre el ciclo escolar. Promueve la búsqueda de soluciones en colectivo a los retos propuestos, interviene cuando lo considera adecuado.</p>	<p>Las concepciones, ideas y experiencias previas al programa actual aún se mezclan con la nueva propuesta. Las evidencias de lectura reflexiva e integradora se manifiestan con poca claridad en las estrategias de apoyo. Las y los asesorados mantienen diversas opiniones con respecto al apoyo brindado por el asesor. No se coincide. Pocos intercambios, predomina el hecho de que algunos no asesorados no participan y el asesor lo acepta. Los retos se solucionan intermitentemente debido a la poca reflexión.</p>	<p>El énfasis en la asesoría está enfocado en el deber ser y en actividades establecidas de antemano, sin posibilidad de incluir lo nuevo y lo actual. Hay una escasa integración de los diversos contenidos de los textos y se expresa en las pocas estrategias propuestas. Las transformaciones que toman en cuenta a los diferentes asesorados, al contexto y a la situación, son mínimas y sin evidencias. Los intercambios son poco productivos, sin lograr avanzar. Los planteamientos retadores son confusos y superficiales para las y los asesorados.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Motiva a las y los asesorados utilizando y compartiendo una variedad de técnicas novedosas y funcionales; genera que las dinámicas apoyen la adquisición de aprendizajes.</p>	<p>La motivación está relacionada con técnicas y dinámicas novedosas y utilizadas completamente para lograr el aprendizaje, la reflexión y la apropiación de los contenidos del programa vigente.</p> <p>Comparte, complementa y dinamiza la toma de acuerdos para mejorar la adquisición de aprendizajes de manera sistemática.</p> <p>Tiene pleno conocimiento de los recursos que se requieren utilizar para motivar y apoyar de forma integral abarcando las necesidades expresadas.</p> <p>Siempre considera la posibilidad de generar conocimientos al entrelazar el sentido común con el pensamiento objetivado, a través del ejercicio de una práctica teórica y reflexiva apoyada en todos los recursos.</p>	<p>Los conocimientos, técnicas y referentes del asesor son coherentes y esenciales para motivar la búsqueda de la mejora en el desempeño docente.</p> <p>Plantea situaciones reales al personal para problematizar, llevarlos a proponer soluciones y a tomar decisiones basadas en lo aprendido.</p> <p>Ofrece sustancialmente más recursos didácticos, promueve y contribuye a su uso cotidiano.</p> <p>Se manifiesta una diferencia clara entre las técnicas y dinámicas usadas con anterioridad, y con las utilizadas actualmente para apoyar la comprensión de los contenidos y manifestarlos en la práctica.</p>	<p>No ha modificado sustancialmente su forma y estilo de motivar, apoyar, capacitar y acompañar a los asesorados, el interés por actualizarse es parcial.</p> <p>Las pocas técnicas que conoce tienen escasa sistematicidad para apoyar a cada docente en particular y al colegiado en general.</p> <p>Se basa principalmente en lo conocido, sin ofrecer más y nuevas opciones; arriesga muy poco.</p> <p>El compromiso del asesor con la mejora del trabajo docente no coincide en las opiniones y juicios de los asesorados. Sus técnicas y dinámicas apoyan mínimamente en el aprendizaje.</p>	<p>Existe rigidez del asesor al suponer que el proceso de conocer, comprender y aplicar, debe cubrirse sin importar la motivación ni las técnicas usadas en la comprensión de los contenidos.</p> <p>No hay una búsqueda ni indagación de nuevas técnicas motivacionales, repite las conocidas.</p> <p>Hay poca consideración en los recursos específicos para cada asesorado, ya que las estrategias están en función de la generalidad.</p> <p>Los recursos utilizados por el asesor propician confusión y por tanto es nulo el enlace entre lo aprendido por las y los asesorados y su aplicación en el aula, no hay evidencias.</p>	

COMPETENCIA	DESEMPEÑO EJEMPLAR	DESEMPEÑO MADURO	DESEMPEÑO EN DESARROLLO	DESEMPEÑO INCIPIENTE	¿QUÉ SE REQUIERE MEJORAR?
<p>Manifiesta disposición para la investigación, aprovecha las nuevas tecnologías de la comunicación; hay tolerancia e imparcialidad ante otros conocimientos y resultados diferentes a los conocidos.</p>	<p>Efectúa una revisión constante y sistemática de artículos de investigación, consultados en la red y en revistas especializadas. Promueve, apoya y participa en micro investigaciones dentro de la escuela. Muestra una actitud consistente, abierta, imparcial y objetiva ante los conocimientos y propuestas generadas por otras personas en diversos lugares. Se actualiza permanentemente en el uso de la computadora y puede integrar información de diversos programas (Word, Excel, PowerPoint, entre otros). El conocimiento del idioma inglés es óptimo para la búsqueda y lectura de artículos en internet, diversificando las fuentes de consulta.</p>	<p>Lleva a cabo una búsqueda razonable de investigaciones relacionadas con los niños y los contenidos para las situaciones didácticas. Considera que en la escuela se puede realizar micro investigaciones, alienta a las docentes a llevarlas a cabo. Relaciona alguna información y los conocimientos generados en otros lugares con la práctica de cada una de las y los docentes que apoya. Tiene conocimientos adecuados en el uso de algunos de los programas más comunes de las computadoras. Muestra un razonable conocimiento del idioma inglés, especialmente en la lectura y comprensión de textos.</p>	<p>La revisión de actividades de investigación es elemental y de poca ayuda para las y los asesorados. Las propuestas para la realización de micro investigaciones que generen más conocimientos para el desarrollo de competencias son irregulares y elementales. Selecciona sólo la información y experiencias de otros que considera es suficiente para las y los asesorados. Utiliza los programas de la computadora sólo lo necesario para desempeñar su trabajo. Su conocimiento del idioma inglés está en un nivel regular. Requiere ayuda constante de sus compañeros o del diccionario.</p>	<p>Es mínima o nula la revisión de material de investigación, no hay actitud, ni disposición de mayor búsqueda. Las acciones hacia la realización de micro investigaciones se convierten en pseudo investigaciones, sin utilidad práctica. Es escasa la utilización de propuestas diferentes a lo conocido, se mantiene en una zona de conocimientos sin complicaciones. Con excepción del procesador de textos, no utiliza otros programas de la computadora para diversos fines. Es mínimo su conocimiento del idioma inglés, sólo comprende palabras sueltas y algunas expresiones técnicas. Niega la utilidad e importancia de otro idioma.</p>	



Agradecemos al Maestro Marco Antonio López López, asesor técnico-pedagógico en nivel Preescolar en el Estado de México y al equipo de la Oficina de Investigación y Difusión Educativa del Estado de México, por compartir los materiales aquí presentados.