

**SECRETARIA DE EDUCACION PÚBLICA  
SERVICIOS EDUCATIVOS  
DEL ESTADO DE CHIHUAHUA,  
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL  
UNIDAD O8-A**

***"EFICIENTAR EL CONSEJO TECNICO COMO ALTERNATIVA,  
PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LA EDUCACION"***

**PROPUESTA DE INNOVACION DE  
GESTION ESCOLAR QUE PRESENTA,**

**ALMA LUZ ANTILLON RICO**

**PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN EDUCACION**

**CHIHUAHUA, CHIH., AGOSTO DEL 2002.**

## **Dedicatoria**

**A Dios**

**Por permitirme llegar a feliz termino  
de otra etapa profesional en mi vida.**

**A mis padres**

**Por su herencia de amor  
Y espíritu de servicio.**

**A mi esposo e hijos**

**Con inconmensurable amor.**

**A mis maestros asesores**

**Por su apoyo incondicional.**

**A los padres de familia,**

**alumnos y compañeros docentes**

**Por su cariño y comprensión.**

## **CONTENIDO**

### **INTRODUCCION**

### **ESTRUCTURA DEL PROYECTO**

### **CAPÍTULO I**

#### **DIAGNOSTICANDO**

- A. Concepto, utilidad e importancia del diagnóstico
- B. Percepción de la problemática
- C. Opiniones de maestros y directivos
- D. Elementos Contextuales
- E. Planteamiento concreto del problema
- F. Justificación
- G. Objetivos

### **CAPÍTULO II**

#### **ELEMENTOS TEORICOS Y NORMA TIVOS**

- A. Elementos teóricos
- B. Características de la nueva estructura del Consejo Técnico
- C. Definición, estructura, funciones y atribuciones del Consejo Técnico
- D. Elementos normativos

### **CAPÍTULO III**

#### **ALTERNATIVA VIABLE DE SOLUCION**

- A. Elementos Metodológicos
- B. Plan General de Trabajo
- C. Estrategia de Trabajo

### **CAPITULO IV**

#### **EVALUACION DE LA ALTERNATIVA**

- A. Resultados
- B. Análisis e interpretación de los resultados

### **PROPUESTA**

### **CONCLUSIONES**

### **BIBLIOGRAFIA**

### **ANEXOS**

## INTRODUCCION

En toda institución educativa se requiere de órganos internos que coadyuven a su buen desempeño. Uno de ellos y quizá el más importante es el consejo técnico escolar pero desafortunadamente no se ha sabido aprovechar tan esencial espacio para verdaderamente impulsar las acciones medulares de un plantel educativo adjudicándoles solamente actividades de importancia secundaria que podrían ser medios y no fines del complejo funcionamiento escolar.

El Consejo Técnico debe erigirse en un espacio que brinde a los maestros la oportunidad de exponer lo que sabemos, sentimos, o pensamos para mejorar nuestra labor. De aquí puede surgir el modelo de escuela que deseamos y la calidad de educación que queremos,

El Consejo Técnico debe ser el resultado de la conjunción de voluntades e interés de maestros y directores. Su valor radica en que representa una oportunidad para contraponer al trabajo aislado, el esfuerzo colectivo; al empirismo y la improvisación, la reflexión sistemática; ya la dispersión de esfuerzos, la acción coordinada en torno a metas compartidas.

El plan estatal de educación 1999-2004 reconoce la necesidad de establecer nuevas metas y superar las deficiencias que permitan enfrentar con éxito los retos del nuevo milenio; la calidad educativa se iniciará en el cumplimiento de tareas modestas encaminadas a la formación de ciudadanos, con la certidumbre de ir en busca de acciones más complejas; o sea se inicia en el salón de clases y la escuela para trascender a la comunidad.

Para mejorar el desempeño docente y buscando ir acorde con el plan 19992004 y por acuerdo del colectivo escolar, en la escuela "Belisario Domínguez" #2423 estamos trabajando para eficientar el Consejo Técnico.

El presente trabajo describe este proyecto. Con él se aspira a mejorar el funcionamiento integral del plantel desde las relaciones interpersonales de los docentes hasta el proceso de enseñanza-aprendizaje, crear un ambiente que propicie el desarrollo integral de nuestros alumnos a partir de sus intereses, ayudar a los alumnos más atrasados, a través de estrategias que los motiven, haciéndoles sentir sus éxitos y no agrandándoles sus

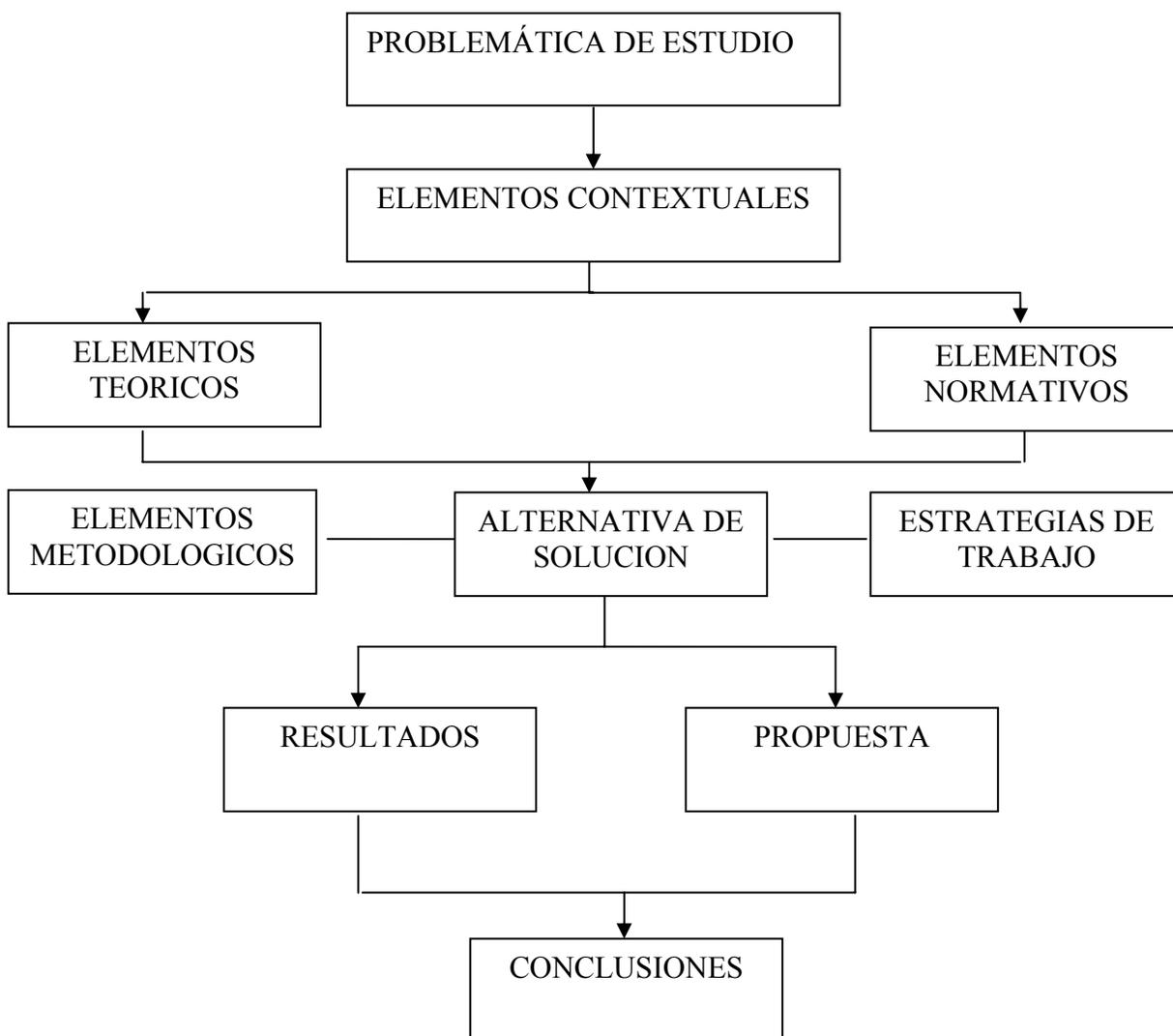
fracasos.

Este proyecto está conformado de la siguiente manera:

El primer capítulo, inicia con el diagnóstico, el cual es el primer acercamiento hacia la problemática existente. Dicha problemática se plantea dentro del contexto en el cual se desarrolla y se interpreta a través de la reflexión y análisis de la realidad escolar, con apoyo en opiniones de otros maestros y directivos. Este capítulo presenta para finalizar el planteamiento concreto del problema, el objetivo general del proyecto y su justificación.

En el segundo capítulo se dan a conocer los elementos teóricos y normativos que apoyan la problemática. En el tercer capítulo expongo la alternativa de solución así como la propuesta que aporta algunas sugerencias a los directivos que les puedan ser útiles en su labor docente. Finalmente se presentan los resultados, la propuesta, las conclusiones y los anexos que apoyan este documento o

### ESTRUCTURA DEL PROYECTO



# CAPITULO I

## DIAGNOSTICANDO

### A. Concepto, utilidad e importancia del diagnóstico.

La palabra diagnóstico proviene del vocablo griego diagnosis que significa conocimiento. El diccionario de la Real Academia Española (1970:475) menciona "diagnóstico es el conjunto de signos que sirven para fijar el carácter peculiar de una enfermedad"<sup>1</sup> y en una segunda acepción nos indica que "es la calificación que da el médico a la enfermedad según los signos que advierte".

El diagnóstico surge y se desarrolla en la Medicina, como proceso formal y sistemático mediante el cual el médico conoce y explica las causas de los síntomas de la enfermedad del paciente, con el fin de poderla curar.

Es evidente que el método, los propósitos y uso del diagnóstico cambian, dependiendo si se realiza para un fenómeno natural o para un hecho social y es indistinto si lo realizan los propios involucrados o si se hace para personas que no participan en su ejecución.

Además es diferente si se realiza para casos clínicos, de niños problema o con dificultades de aprendizaje, que si se efectúa para diagnosticar una situación escolar y profesional, donde se necesita comprender críticamente el estado que guarda la situación, para después proceder a realizar acciones.

En cuestiones educativas se le llama diagnóstico pedagógico, porque examina la problemática docente en sus respectivas dimensiones a fin de comprenderla de manera integral.

"El diagnóstico escolar es una tarea en donde los actores reflexionan sobre los diferentes aspectos que componen la realidad de la escuela. Los diagnósticos escolares implican evaluaciones hacia las áreas, funciones e integrantes del medio escolar"<sup>2</sup>

El diagnóstico ayuda a detectar problemas, entender causas, dimensionar efectos lo

---

<sup>1</sup> Marcos Daniel Arias Ochoa. Contexto y Valoración de la Práctica Docente. Diagnóstico Pedagógico. P.39

<sup>2</sup> Dirección de Educación y Cultura. Foro 21, junio de 1997. p. 5

que luego permite pensar alternativas adecuadas de solución para así construir una escuela que se acerque al modelo del plantel deseado.

El diagnóstico escolar nos permite:

- Analizar y clarificar los problemas que impiden, en mayor o menor medida llegar a los objetivos de superación y mejoramiento de la escuela misma.
- Conocer las fortalezas y debilidades de las instituciones y revertir las últimas.
- Apoyar las acciones en realidades.
- 

## **B. Percepción de la Problemática.**

A lo largo de mi práctica docente y en las diferentes escuelas en que me he desempeñado he observado que el Consejo Técnico está muy lejos de cumplir con los requerimientos establecidos por la SEP.

El enfoque principal que se da al Consejo Técnico es el administrativo; olvidando que su relevancia está en los temas que se discuten, los problemas de enseñanza y en el mantener siempre la orientación académica.

La problemática del Consejo Técnico puede ser analizada desde dos puntos de vista, el problema de la Normativa y el problema del Consejo Técnico tal y como se presenta en la escuela.

En el primer caso, la reglamentación que se tiene actualmente al respecto se elaboró muchos años atrás y en varios sentidos no responde ya a la nueva visión sobre la escuela. A pesar de que dentro de la reforma educativa se ha considerado la importancia del Consejo Técnico, en mi opinión no se ha logrado erradicar los problemas existentes desde el pasado.

De igual forma, durante el proceso de descentralización educativa se revisó y ajustó la normativa para el Consejo Técnico. En razón de dicho proceso se generó una preocupación por "fortalecer la capacidad de organización y la participación en la base del sistema, la escuela misma, los maestros, los padres de familia y los alumnos"<sup>3</sup>. Sin embargo considero que los siguientes aspectos, continúan sin respuesta.

- Democratización. De acuerdo al reglamento, el presidente del Consejo

---

<sup>3</sup> SEP. Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica. P. 17

Técnico es invariablemente el director de la escuela. Esto implica que no existe una verdadera democracia. Considero que sin ésta es difícil que se pueda confiar en el Consejo Técnico. La existencia de verdadera democracia supone promover una creciente participación horizontal, dar cabida a las inquietudes y aportes de cada uno de los miembros del Consejo Técnico, más allá de jerarquías, grados académicos o años de experiencia.

- Priorización de funciones. La normativa marca por lo menos once atribuciones del Consejo Técnico, éstas van desde el manejo y conservación del edificio hasta la selección de métodos y procedimientos que propicien la mayor participación de los alumnos. Dicha normativa no establece si alguna de las atribuciones es más importante que otra, es decir, no prioriza las actividades del Consejo Técnico, lo que ocasiona que el tiempo de trabajo se destine en su mayoría a actividades puramente administrativas. Es por ello que considero que la normativa debe hacer énfasis en la necesidad de constituir el Consejo Técnico en un espacio para el intercambio académico. (Ver anexo 1 )
- Asignación de tiempo. La normativa marca que las asambleas ordinarias deben celebrarse el último viernes de cada mes después del recreo. Sin embargo, el Consejo Técnico requiere no sólo más tiempo sino mayor flexibilidad en la calendarización, frecuencia y duración de sus reuniones: es el mismo Consejo Técnico el único capaz de decidir el tiempo que se requiere para poder alcanzar sus objetivos.

El segundo caso, -La priorización de funciones- es el más importante para los fines de este proyecto puesto que representa la problemática del Consejo Técnico en la escuela "Belisario Domínguez".

Como mencioné al inicio de esta sección, a lo largo de mi trayectoria como docente he podido observar que el enfoque predominante que se da al Consejo Técnico es el administrativo; la escuela Belisario Domínguez no es la excepción.

La organización de las reuniones del Consejo Técnico y el contenido que se le da en cada escuela en las que me ha tocado participar, cambia a partir de factores internos y de las formas de responder a las exigencias del entorno; sin embargo, en todos los casos las

actividades realizadas pueden ser clasificadas en tres grandes apartados.

1. Actividades administrativas. Hacen del Consejo Técnico un momento para informar, organizar asuntos y eventos o un simple trámite burocrático. El problema es que las tareas de este tipo son tantas, que suelen absorber toda la atención y el tiempo del Consejo Técnico dejando sin respuesta las necesidades de apoyo académico de los maestros. Algunos ejemplos de tareas de este tipo con las que me he encontrado son las siguientes.

- Planear nuestra participación en eventos de la zona escolar.
- Girar información, pedir documentación y organizar festivales.
- Repartir comisiones, las que consisten en designar a los maestros en los diferentes eventos que se han de realizar durante el ciclo escolar.
- Planear actividades para recaudar fondos para sufragar las necesidades del plantel.
- Una de mis experiencias más tempranas se remonta a los tiempos en que el Consejo Técnico se usaba para coordinar campañas, levantamiento de censos y vacunación. En estas reuniones generalmente se dividía la localidad en sectores ya cada maestro se le asignaba cierto número de manzanas que debía cubrir.

2. Actividades de Acción Social. Estas actividades convierten al Consejo Técnico en un momento de convivencia o una ocasión para ventilar los problemas existentes de tipo personal, sindical y laboral. Ejemplos de este enfoque son los siguientes:

- Celebrar los cumpleaños de cada uno de los compañeros. Para dicho festejo se fijaba una cuota quincenal o mensual.
- Planear festivales de navidad, del día de la madre, en el que cada maestro tendría una participación con los alumnos en el festival, los festejos del día del niño y finalmente la graduación.
- Informar sobre asuntos de tipo sindical tales como seguros de vida, préstamos, cambios de adscripción y/o permisos.
- Resolver conflictos personales originados por la falta de comunicación entre el personal. Esto repercutía directamente en el aspecto académico, pues sin una mínima armonía entre el personal, éste no estaba en condiciones de

centrarse en la discusión académica.

3. Actividades de Intercambio Académico. Se asume al Consejo Técnico como un espacio para el intercambio de saberes, para discutir asuntos relacionados con la enseñanza. Desafortunadamente es este apartado del Consejo Técnico el que permanecía ignorado. Por ello surge la idea y posteriormente la necesidad de este proyecto.

Aproximadamente el 70% del tiempo asignado del Consejo Técnico era utilizado para tratar asuntos de tipo administrativo, un 20% para acción social y solo el restante 10% para actividades de intercambio académico. (Ver anexo 2).

Desafortunadamente la problemática del Consejo Técnico no se limita únicamente a la distribución y asignación de tiempos y actividades, la organización e las reuniones también presentan problema. Existe cierto recelo por parte de los maestros con muchos años trabajando para con los maestros jóvenes cuando utilizando nueva metodología logran mejores resultados. Todo esto crea un ambiente muy desgastante para el maestro que llega con deseos de trabajar y sacar adelante a sus alumnos.

Por consiguiente no hay continuidad de grado agrado en el esfuerzo y muchas veces el trabajo de unos se pierde por el desinterés de otros. En el Consejo Técnico nos reuníamos sólo con fines de organización las veces que fuera necesario.

### **C. Opiniones de maestros y directivos.**

En encuestas realizadas a compañeros directores así como a docentes, de diferentes subsistemas estatales y federal izado del medio urbano y rural; no se encuentra una gran diferencia en la percepción que cada uno de ellos tiene respecto al funcionamiento del Consejo Técnico.

Dos de los directores del medio urbano coinciden en que el espacio que se tiene para las reuniones de Consejo ahora están siendo mejor utilizados ya que lo, utilizan para efectuar los talleres de actualización que se llevan acabo cada mes y en cada escuela

Uno de los directores del medio rural comenta que en su escuela solamente se reúnen para dar información cuando es necesario y que en las escuelas vecinas lo realizan de la misma manera, se concibe al Consejo Técnico como una reunión de carácter informativo;

sin embargo ambos sistemas coinciden en que se necesita un espacio abierto en donde los maestros expresen lo que saben, lo que piensan e incluso lo que sienten.

Una directora comenta que ella prefiere que no haya reuniones porque siempre terminan discutiendo y que nunca se ponen de acuerdo, en cambio los maestros manifiestan su deseo de compartir entre compañeros las dudas que existen en el manejo de ciertos contenidos y resolver los problemas del aula, buscar soluciones creativas a los retos de la enseñanza, que haya continuidad de grado agrado en el esfuerzo para que el trabajo de unos no se pierda por el desinterés de otros.

La mayoría de los compañeros encuestados reconoce que no tenemos una cultura autodidacta, de investigación, discusión y participación propositiva.

Pero de igual manera sabemos que a pesar de todo lo anterior tenemos el deber de eficientar el desempeño docente, en un ambiente de libertad propiciando la creatividad y la felicidad de nuestros alumnos, pues ello nos llevará a obtener ciudadanos sanos física y mentalmente.

### **Juicio interpretativo.**

- He observado que en la escuela en donde actualmente me desempeño, el funcionamiento del Consejo Técnico es muy escaso y en ocasiones nulo. Gracias a las técnicas de investigación como el diario de campo, entrevistas observaciones y encuestas me han permitido evaluar la labor docente del plantel a mi cargo de una manera crítica lo que me ha permitido detectar lo siguiente:
- No se observa mucha disposición para el trabajo, existe cierta complacencia entre el personal docente.
- Un bajo porcentaje de tiempo dedicado a que los alumnos participen en la construcción del conocimiento, y pocas oportunidades para tomar parte activa en su aprendizaje por la casi nula interacción de maestro-alumno y alumno-alumno.
- El énfasis en el aprendizaje individual de conceptos y no de habilidades y destrezas y menos aún de valores y actitudes.

- Poca responsabilidad y compromiso del alumno con su propio aprendizaje y el de sus compañeros, situación relacionada con el nivel de actividad y de interrelaciones de los estudiantes en su aprendizaje
- Los planes y programas de estudio señalan una educación igual para todos pese a la diversidad humana: todos somos iguales pero a la vez diferentes y vivimos también en lugares distintos, con diversas necesidades de aprendizaje aunque puedan existir todo un conjunto de aprendizajes básicos imprescindibles para todos.
- Considero que nunca como ahora se ha presentado entre los directivos y maestros un sentimiento tan contradictorio de satisfacción-insatisfacción por nuestra labor profesional.

#### **D. Elementos Contextuales.**

El tener un amplio panorama del contexto permite analizar de una forma concreta los aspectos culturales, políticos, económicos y sociales que intervienen la educación y que son determinantes para transformar la realidad.

Pude detectar en relación al objeto de estudio de mi problemática abordada, que hay conceptos que se relacionan entre si, como son: comunicación, participación y relaciones de afecto todos estos elementos influyen favoreciendo o afectando el trabajo del colectivo escolar.

El proyecto se llevará a cabo específicamente en el colectivo escolar de la escuela "Belisario Domínguez" # 2423, la cual se encuentra situada en la Colonia Vista Hermosa en Cd. Madera, Chih.

La colonia en la que se encuentra situada la escuela se caracteriza por la homogeneidad de sus habitantes en cuanto al bajo nivel económico y cultural. Existen aproximadamente 950 habitantes, no toda la colonia cuenta con servicios de drenaje, agua, luz y teléfono. Para transportarse al centro de la ciudad tienen que caminar grandes distancias, sobre todo nuestros alumnos que vienen desde el "Santo Niño". Actualmente la presidencia Municipal acaba de adquirir un camión urbano que pasa por la colonia, tres veces a día. Cuenta con dos centros educativos, que son el Jardín de niños y la Escuela

Primaria.

En la colonia existe mucho vandalismo, jóvenes que por carecer de trabajo se dedican a ocasionar perjuicios y es común que durante las vacaciones rayen las paredes de la escuela, rompan los vidrios, y se lleven lo que pueden recientemente se llevaron un televisor, video y grabadora sin que hasta la fecha se haya podido recuperar nada.

En el horario de clases la escuela permanece cerrada, durante la hora de entrada existe vigilancia por parte de la policía municipal, ya que al inicio de clases se hizo gestión para que haya vigilancia constante no solamente en el horario de clases, sino también cuando la escuela permanece sola, pero ello no ha sido suficiente pues en cuanto ven a la policía se esconden y salen cuando ésta se retira.

La escuela cuenta con once aulas, las cuales al igual que el mobiliario se encuentran en condiciones aceptables para desempeñar el trabajo. También cuenta con desayunador, dirección dos canchas y sanitarios.

### **Características de las familias en que se desenvuelven nuestros alumnos.**

La mayoría de los padres de familia no tienen un empleo fijo, las madres de familia trabajan en las maquiladoras, otras prestan sus servicios en casas, también existen madres solteras y madres que tienen a sus esposos en la cárcel, que obviamente tienen que desempeñar alguna labor para el sostenimiento propio y el de sus hijos, tenemos alumnos que tienen a su papá y mamá en la cárcel y ellos se quedan con las tías o con los abuelos y como es de suponer no siempre son bien tratados.

No todas las familias poseen una casa propia, son muy pocas las que cuentan con todos los servicios, la mayoría tienen letrinas, son muchas las familias que viven en un solo cuarto, unos son de madera, otros son de block y algunas tienen ventanas cubiertas con cartones, existe mucha falta de higiene.

En cuanto a la escolaridad de los padres de familia, en promedio es baja, son muy pocos los que terminaron la educación secundaria, algunos tienen la primaria pero la mayoría no la terminó.

Gran parte de las familias tienen problemas en su hogar, entre ellos alcoholismo, drogadicción, violencia y la separación total o temporal. Para conocer el ambiente en el que

se desenvuelven nuestros alumnos realizo visitas domiciliarias que me han permitido tener referentes de dónde y cómo viven los niños y de esta manera saber cuáles son sus necesidades e intereses y tratar de dar solución a los problemas más urgentes que se presentan en el desarrollo educativo.

### **Análisis descriptivo de las características del personal docente.**

El personal está integrado por once docentes frente al grupo, seis son mujeres y cinco varones, un profesor de educación física, un trabajador manual y una directora. Todos están casados, dos maestras tienen bebés, la mayoría ya tiene a sus hijos en secundaria, preparatoria y profesional.

La edad promedio de los maestros es de 35 años, en donde tres tienen de 25 a 30, cinco tienen 31 a 35, tres tienen 41 o más.

La totalidad de los docentes cuentan con estudios de Normal Básica, dos son Licenciados en Educación, dos son pasantes, cinco cursan actualmente la Licenciatura ya tres de ellos les gustaría cursar la Normal Superior. El personal docente tiene un promedio de once años de servicio como maestro; así el 50% tiene de siete a nueve años, el 33% tiene diez a doce años y el 17% tiene trece o más.

Respecto a los años de trabajar en la misma escuela, el personal docente tiene un promedio de seis años. (A continuación aparecen otra serie de datos relevantes de los integrantes del Consejo Técnico

- Tres de los maestros no acostumbran leer literatura pedagógica actualizada.
- Diez de los maestros define su práctica docente como buena, uno como regular, nadie la califica como excelente o pobre.
- Nueve de los docentes opina que si necesitan actualizarse para mejorar su práctica docente, dos opinan que no.
- Seis manifiestan sentirse muy satisfechos en su trabajo, cinco se sienten regularmente satisfechos, nadie se siente poco o nada satisfecho.
- Cuatro de los maestros consideran que tienen mucha vocación, cinco tienen regular vocación uno tiene poca vocación nadie se considera con nada de vocación.
- Uno de los maestros considera que el nivel de reconocimiento social a la labor del

maestro es muy alto, mientras que ocho consideran que su labor es regularmente reconocida, dos piensan que es muy poco reconocida.

- Nueve de los maestros reconoce que si conoce los rasgos psicológicos de la edad de sus alumnos y dos manifiestan no tenerlos muy claros.
- Cuatro reconocen utilizar métodos activos de enseñanza-aprendizaje en su práctica docente, siete dicen que muy poco.
- Cinco de los maestros opina que casi nunca recibe el apoyo necesario de los padres de familia, otros cinco opinan que con poca frecuencia y uno asegura que casi nunca.
- Siete de los maestros dice conocer muy bien los enfoques metodológicos que se proponen actualmente en los programas de estudio, cuatro manifiestan no tenerlos muy claros.

Personalmente considero que es muy importante reconocer nuestra práctica para modificar los elementos rutinarios que la afectan, por ello los datos anteriores sirven como punto de partida y nos permiten identificar los elementos prioritarios en los que debemos trabajar.

De un tiempo a la fecha la función del directivo se ha centrado en el aspecto administrativo organizacional, dejando como únicos responsables de la tarea educativa a los docentes.

El directivo ha perdido liderazgo en este aspecto pues ni está capacitado ni se capacita para orientar a los docentes, aceptando que cada uno de los maestros tiene necesidades diferentes, además de una gran diversidad de factores que no se reducen sólo al ambiente de las aulas.

En la escuela "Belisario Domínguez" consideramos la comunicación y participación como elemento fundamental para fomentar las buenas relaciones interpersonales y sacar de su aislamiento a aquel maestro que no le gusta compartir las experiencias áulicas.

Mi inquietud como directivo es fomentar un ambiente de participación y operación para lograr que no solamente se de un intercambio de saberes sino es más adquirir confianza y seguridad en nuestro quehacer docente.

## **E Planteamiento concreto del problema**

Un cambio de actitud en el personal docente de mi institución es una tarea difícil pero no imposible, lo importante es reconocer que no todo está funcionando bien en la escuela para esforzarnos en transformar nuestra práctica.

Por lo anterior me permito hacer el siguiente planteamiento:

¿Cómo eficientar el trabajo del Consejo Técnico Escolar de la Escuela Primaria "Belisario Domínguez" de Madera, Chih. a fin de que este plantel brinde un mejor servicio educativo a sus alumnos?

## **F. Justificación**

"Ningún educador tiene derecho a actuar individualmente, por su cuenta y riesgo. Debe haber un colectivo de educadores. Ahí donde los educadores no estén agrupados en colectivo o éste no tenga un plan preciso de tratar al niño, ahí no puede haber un proceso educacional. Un colectivo de educadores, unido por una convicción por una opinión común, por la ayuda recíproca, libre de la envidia, entre sus integrantes, libre del regateo individual para ganarse el cariño de los alumnos, sólo un colectivo así puede educar a los niños"<sup>4</sup>

El propósito de eficientar el Consejo Técnico en la escuela "Belisario Domínguez" se hace necesario para dar un seguimiento en la tarea de lograr el desarrollo integral de nuestros alumnos. Creemos que el aprendizaje sin plan ni dirección conduce casi necesariamente a la formación de individuos, que de una u otra forma serán incompetentes para vivir satisfechos en la época que les ha tocado vivir y cuya constante es el cambio.

Eficientar el Consejo Técnico significa el inicio de un cambio que beneficie a toda la comunidad educativa.

La experiencia de muchos maestros muestra que han podido ir más allá de las trabas administrativas llegando a formar un auténtico equipo de trabajo que discute, reflexiona, analiza y modifica cuando es necesario algunas formas de trabajo que parecen poco

---

<sup>4</sup> A. s Makarenko. Problemas de la Educación Escolar. P. 130

adecuadas.

Una de las razones fundamentales de que nos reunamos en Consejo técnico es la de garantizar que nadie esté en desventaja educativa, y que todos tengamos la misma oportunidad de aprovechar al máximo nuestras capacidades.

Desarrollar el trabajo colegiado, como una forma que crea y sostiene un ambiente escolar integrado, donde nos reconocemos como profesionales de la educación, pero a la vez como seres humanos, como un grupo con deseos y posibilidades de crear y desarrollar una manera distinta de trabajar en la escuela.

Es de suma importancia el hablar o el discutir sobre la integridad emocional de los alumnos, la conveniencia de escucharlos, de trabajar con ellos, lo primordial en el desarrollo de la personalidad es que los niños se sientan satisfechos, ya que es deber del maestro enaltecer los rasgos positivos de los alumnos, estimularlos, propiciar un ambiente de confianza y seguridad.

Promover el desarrollo del niño priorizando lo humano es la mejor manera de contribuir a la humanidad. Juan José Arreola decía: "No me importa que me?::; escuchen las autoridades educativas, jóvenes maestros y maestras sálganse del programa y den una lección de humanidad."<sup>5</sup>

Pero sobre todo "reconocer que los cambios son factibles de promoverse mediante la construcción y ejercicio de una cultura de discusión y participación propositivas"<sup>6</sup>

Otro aspecto que se debe abordar en el Consejo Técnico es la de quitar la imagen del maestro técnico subordinado de autoridades superiores, en donde su voz, su pensamiento permanecen en el silencio, esto implica el reto personal del maestro de asumirse como profesional, como sujeto de trabajo con capacidad de decisión.

Es esencial que los maestros favorezcan en sus alumnos un aprendizaje participativo, constructivista y dialéctico apoyado en las valiosas teorías de Freire, Piaget, y Vigotsky mediante la colaboración, la interacción y la mediación.

Freire daba mucha importancia a la colaboración entre los individuos y decía que

---

<sup>5</sup>Juan José Arreola. Confabularlo. P. 86

<sup>6</sup>Silvia Schmelkes Propósitos del Curso p. 10 Antología Básica. Bases para la Planeación Escolar.

"existe una pluralidad de relación del hombre con el mundo en la medida en que responde a una amplia variedad de desafíos que no se agota en un tipo estandarizado de respuestas"<sup>7</sup>

Para Piaget el aspecto más importante de la psicología reside en la comprensión de los mecanismos del desarrollo de la inteligencia. El desarrollo intelectual permite al individuo la interacción como un camino progresivo en busca de una mayor dependencia de principios lógicos y de una independencia, cada vez mayor de la realidad inmediata.

Ya desde 1952 Vigotsky veía la conveniencia de que el alumno interactuara con los medios que tuviera a su alcance, ya que los medios visuales sirven para consolidar y concretar la exposición verbal. "Mientras los alumnos observan un objeto, el maestro describe las conexiones que éstos no pueden percibir directamente, sacando conclusiones, unificando y generalizando los diferentes datos: es decir, las palabras del maestro descubren las subordinaciones existentes entre los fenómenos, y la percepción del objeto por los alumnos, tiene la función de servir de punto de partida a esa exposición verbal."<sup>8</sup>

## **G. Objetivos**

Mi objetivo es eficientar el Consejo Técnico, por lo que el primer paso será sensibilizar a los maestros de la importancia que tiene trabajar en equipo, ya que además de llevar una continuidad en el trabajo transformamos nuestra práctica docente.

Considerar la comunicación y participación como parte fundamental para fomentar las buenas relaciones interpersonales y sacar el mayor provecho de los saberes que cada uno de los maestros aporta en relación a sus experiencias en el trabajo cotidiano dentro del aula.

Mi inquietud como directivo es fomentar un ambiente de participación y cooperación para lograr que no solamente se de un intercambio de experiencias sino además lograr adquirir confianza y seguridad en nuestro quehacer docente.

Considero que al lograr eficientar el Consejo Técnico, estamos logrando optimizar el

---

<sup>7</sup> Paulo Freire. Pedagogía del Oprimido. P. 86

<sup>8</sup> Luria -Leontiev- Vigotsky. Psicología y Pedagogía. Bases Psicológicas del aprendizaje y del desarrollo. P.153 27

funcionamiento escolar y además, al propiciar el trabajo conjunto estaremos logrando:

- Compañerismo
- Autoestima
- Responsabilidad
- Compromiso
- Oportunidad de compartir
- Modelos a imitar
- Mayor apoyo
- Perspectivas diferentes

Además de:

- Una mayor satisfacción en el proceso y en los resultados del trabajo.
- Una nueva forma de organizar el trabajo y el aprendizaje.
- Una nueva filosofía y práctica de la educación.

Todo ello en bien de la comunidad educativa.

## **CAPITULO II**

### **ELEMENTOS TEORICOS Y NORMATIVOS**

#### **A. Aspectos Teóricos**

En la mayoría de las escuelas en que los Consejos Técnicos logran tener un papel que va más allá de la mera existencia formal, funcionan como instancias dedicadas a tratar asuntos administrativos. Sólo en casos excepcionales funcionan ordinariamente como espacios colegiados de intercambio pedagógico.

En el acuerdo Nacional para la modernización de la Educación Básica (ANMEB) se reconoce que una de las verdaderas limitaciones del modelo: centralista de organización del sistema educativo a lo largo de siete décadas ha ~ consistido precisamente en el "creciente distanciamiento de la autoridad de la escuela, con el consiguiente deterioro de la gestión escolar, y se ha hecho más densa la red de procedimientos y trámites".<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica. P.17

En contraparte, se hace explícito el interés por dar mayor impulso al trabajo en los Consejos Técnicos como medio para promover una transformación en la escuela.

Este órgano que convoca a la planta docente y directiva de la escuela para discusión y resolución de cuestiones de carácter pedagógico en la escuela, formalmente se ha definido como el "cuerpo colegiado que tiene a su cargo la, responsabilidad directa de enseñanza - aprendizaje y la instancia para el análisis y; reflexión del quehacer educativo y un órgano resolutorio, acerca de los asuntos técnico-pedagógicos que corresponden al ámbito interno de cada escuela y los que se refieren a su relación con la comunidad"<sup>10</sup>

### **Retos que enfrenta el trabajo colegiado dentro de los Consejos Técnicos de Educación Primaria.**

La educación exige un replanteamiento del papel del maestro en la labor que le corresponde como tal, no solamente frente a un grupo escolar, sino también como parte esencial de una unidad: La escuela.

La tendencia ha sido definir políticas que determinen el funcionamiento de las escuelas a través de normas y condiciones dictadas de arriba hacia abajo, incluyendo muchas veces intereses de grupos de poder. Esto ha significado considerar a las escuelas como bloques homogéneos sin respeto a sus dinámicas particulares de funcionamiento, manteniendo a la gestión escolar bajo patrones paternalistas y burocráticos que no permiten otorgar a estos centros de trabajo capacidad de decisión.

En este sentido el reto del trabajo colegiado dentro del Consejo Técnico, implica fomentar la conformación de instituciones con incidencia directa en la calidad educativa otorgando mayor autonomía al cuerpo docente y directivo, de modo que como equipo tengan competencia para definir, dentro del marco de las políticas y prioridades nacionales, proyectos educativos propios acordes con las circunstancias y necesidades propias del

---

<sup>10</sup> Esta definición está tomada del Reglamento de Consejos Técnicos, de la SECYR del estado de Guanajuato, artículos 1 y 2.

contexto social.

La conformación del trabajo colegiado dentro de los Consejos Técnicos enfrenta diversos retos que en un momento dado limitan su desarrollo pleno. Estos retos representan metas a largo plazo y parte de un proceso dinámico cuyos alcances sólo pueden ser determinados por los sujetos participantes. Entre los más relevantes consideramos los siguientes:

- **El reto personal del maestro de asumirse como sujeto de trabajo, como profesional.**

La imagen del maestro técnico ha predominado por encima del profesional, en tanto que su labor se ha limitado a la aplicación de una serie de procedimientos didácticos previamente estructurados, ordenados y, cuyos sustentos pedagógicos y epistemológicos, ignora. Además como subordinado de autoridades superiores su opinión permanece en el anonimato.

El reto de asumirse como sujeto de trabajo implica un reto personal y profesional, significa empezar a responsabilizarse de la vida, reconocer y valorar conscientemente las propias necesidades, sentimientos, limitaciones y errores, así como la calidad de ser persona única, diferente e irrepetible.

Vivimos en una sociedad cambiante cuyo futuro no puede ser determinado por reglas o fórmulas precisas, sino sólo por los sujetos como conjunto quienes cada día van construyendo la historia. De igual modo es necesario que el maestro crea en si mismo y en su labor concibiendo la educación como un arte, en donde su actuación debiera tener un sentido propio e interno que le permita definir su compromiso profesional.

- **El reto del trabajo grupal.**

El trabajo del maestro se ha caracterizado por el aislamiento. La labor pedagógica la desarrollamos en el interior de "nuestra" aula con "nuestros" alumnos y no permitimos que nadie interfiera. Pero este aislamiento no sólo se da a nivel aula sino también a nivel escuela en el contexto de la comunidad, en donde la institución traza los límites de la relación con los padres de familia, haciendo lo posible por mantenerlos al margen de la actividad pedagógica.

Este aislamiento tiene sus raíces desde la formación en los primeros años de vida, cuando desde el hogar nos inducen a desarrollarnos en el individualismo y por el individualismo, nos comparan y nos hacen competir hasta con nuestros propios hermanos, se busca la distinción del individuo por si solo, más que del colectivo donde se desarrolla.

Posteriormente la escuela se encarga de legitimar estas actitudes no sólo a través de las normas y reglas en el interior del aula sino también a través de las instituciones a nivel institución. Un ejemplo claro es su sistema de premios y castigos: se premia a los "mejores alumnos", se impulsa el éxito individual y no el colectivo y se castiga tomando como referencia un modelo de alumno ideal en lugar de considerar las diferencias individuales y su armonización en el interior de un grupo.

- **El reto de convivir con la pluralidad.**

El reto del trabajo grupal conlleva también el reto de convivir en la pluralidad, es decir, reconocer que todos somos diferentes (temperamento, formación, experiencias y/o grado académico), y que por lo tanto es comprensible la existencia de dos o más puntos de vista diferentes con respecto a un mismo asunto.

Conocer y comprender esta variedad de pensamiento y concepciones pueden hacer más ricas las discusiones durante el trabajo ya que puede contribuir a ver con mayor amplitud los diversos aspectos de un problema o situación y por lo tanto hacer análisis más profundos, lo que significa asumir la pluralidad como una ventaja y no como una desventaja ejerciendo el derecho que tiene el individuo a pensar diferente.

Lo esencial es encontrar un equilibrio entre la necesidad de llegar a ciertos acuerdos básicos y respetar las diferencias existentes entre los miembros, esto contribuirá a generar y sostener un trabajo compartido

- **El reto de la reflexión sistemática y el análisis crítico y auto-crítico.**

Se ha planteado en no pocas ocasiones como la vida docente se vuelve una rutina envuelta en tradiciones que atrapan al maestro y que en un momento dado éstos llegan a defenderla con entereza. También se ha dicho como éstas costumbres y tradiciones van formando al maestro de modo que a la larga le resulte difícil romper con ellas.

La vida cotidiana escapa de la conciencia y por tanto de la voluntad. Inclusive se le

consideró como algo privado sin mayor relevancia, pero fue necesario admitir la importancia de los procesos evolutivos inconscientes para descubrir la importancia de la vida cotidiana e intentar traerla a la conciencia y reflexionar sobre ella: ¿qué estoy haciendo? , ¿Qué pretendo con ello? , ¿Cuál es la esencia de mi labor?

Estas y más preguntas podría hacerse el maestro sistemáticamente de tiempo en tiempo para analizar críticamente no sólo las actitudes propias sino también las concepciones que le dan sustento, es decir, traer la experiencia al presente y darle un sentido.

Pero es insuficiente realizarlo de manera individual e internamente, siendo necesario expresarlo en grupo, dado que no sólo aprendemos en el contexto de la propia experiencia sino también en el contexto del discurso sobre esta experiencia. De ahí que, el reto de la reflexión sistemática amerite estar en disposición para un análisis personal y auto-crítico sobre la propia práctica y para el diálogo colectivo.

- **El reto de aprender de los demás.**

Ser maestro implica siempre una cantidad de conocimientos más sutiles, generados en esos puntos donde se cruzan lo afectivo y lo social con lo intelectual en el trabajo docente. En este aprender de los demás queda inmerso el saber de los docentes, este saber no se objetiva en el discurso normativo de la pedagogía, sino en el quehacer cotidiano del maestro, en un conocimiento local generado en las biografías particulares de los maestros y aplicados en la historia social que les toca vivir.

Por eso, la posibilidad de aprender a aprender de los demás está más allá de la creación de un espacio de intercambio de experiencias, está en el reconocimiento de los saberes propios y ajenos, en redescubrir lo que nuestros colegas han venido construyendo a lo largo de su vida personal y profesional; está en la confianza y valoración que el docente otorgue a sus compañeros ya sí mismo.

Aprender de los demás compañeros implica también desarrollar las habilidades de escuchar, preguntar, diferir y exponer puntos de vista.

- **El reto del diálogo.**

Antes de aprender a dialogar es necesario tener disposición para poder hacerlo, esto

es, que los maestros debieran sentir previamente que tener la libertad de hablar con la seguridad de no ser criticados, o mal vistos por lo que se habrá de decir, sentir que son capaces de aportar algo a los demás y viceversa; así como valorar y creer en este espacio, darle un sentido y tener deseos de conformarlo.

Aprender a dialogar es abrirse a los demás trascendiendo la propia palabra y la del colectivo, es aprender a escuchar a los demás, centrar el tema, autorregularnos, hablar de manera concreta, pertinente y honesta, ser capaz de disentir sobre un conocimiento pero argumentando con la mayor solidez, superar la idea común de que el que disiente es un subversivo o un rebelde, tomando en cuenta que es en estas ocasiones cuando la riqueza de la discusión que se genera puede ser mayor.

- **El reto de democratizar nuestras escuelas.**

Este reto supone promover la participación horizontal e ir modificando paulatinamente el estilo vertical y autoritario del sistema educativo. Implica dar cabida a todas las inquietudes y apollaciones. Esto es, promover una nueva r gestión que otorgue mayor autonomía a las escuelas y mayor capacidad de decisión del grupo docente,

Dar el espacio para la pallicipación de los maestros conlleva a fomentar la corresponsabilidad académica con la perspectiva de orientar la innovación desde el reconocimiento del centro escolar como unidad de reflexión y acción profesional de los docentes, ya que el aula no debe ser considerada como un espacio cerrado sino como un lugar desde donde se puede promover la transformación de espacios y tiempos, donde se puede experimentar y compallir nuevos esquemas, relaciones y culturas organizativas.

- **El reto de situarse en la propia realidad de la escuela y su contexto.**

La realidad de una escuela o de un contexto social no está dada, sino que es una construcción mediada por los sujetos inmersos en ella. Es producto de las relaciones entre los hechos y los significados que los sujetos utilizan para interpretarlos.

De ahí la necesidad de indagar acerca de los diferentes significados que los pallicipantes le atribuyen a esa realidad, de modo que se confronten las distintas concepciones ya pallir de ello elaborar una visión colectiva más acabada y enriquecida de dicha realidad. Lo anterior deberá conjugarse con estrategias de pallicipación que permitan

incidir en ella y convellirse en instrumentos de cambio.

Este reto es de particular importancia si consideramos las características geográficas económicas y sociales que diferencian a nuestra escuela.

- **El reto de las soluciones de fondo.**

Este reto implica el deseo constante del maestro de ver resultados inmediatos, el querer que alguien venga a proporcionarle las soluciones a los problemas en lugar de construirlas por sí mismo, con base en el análisis y la reflexión, dejando de valorar estos últimos por considerar que no le aportan algo útil y de aplicación inmediata en su grupo escolar. Si se implementan soluciones superficiales los cambios no serán de fondo, lo que propiciará la reincidencia del problema.

Por lo tanto, el desafío de las soluciones de fondo viene a ser una consecuencia de enfrentar los retos anteriores consiguiendo aterrizar nuestras propuestas de cambio y articularlas desde la escuela misma fomentando los espacios necesarios para poder concretarlas.

- **El reto de concebir el Consejo Técnico como un espacio por construir contra el pensamiento que lo concibe como un espacio conformado y estructurado.**

Por lo general se piensa que el espacio del Consejo Técnico está plenamente conformado y estructurado y que por lo tanto no hay nada que innovar en algo que ya ha sido establecido con anterioridad. Si bien, existe una normatividad que establece ciertas pautas de organización del Consejo Técnico, también es cierto que ésta no se cumple cabalmente dado que cada escuela la ha adaptado a sus necesidades siguiendo una tradición.

Si se concibe la posibilidad de adaptación de la normatividad, entonces también existe la posibilidad de crear este órgano, no sólo como espacio de organización, sino también como de intercambio académico, a partir de las necesidades, prioridades y relaciones internas. Tratándose de un espacio por construir queda en manos de maestros, directivos y supervisores la tarea de impulsar este trabajo.

- **El reto de construir un Cómo para la propia escuela.**

Conformar una metodología de trabajo acorde con las características específicas de la escuela presenta uno de los desafíos más importantes y complejos. La falta de experiencia de participación en este tipo de espacios propicia que pueda ser más dificultosa el diseño de esta metodología. En este sentido, no se pueden tener fórmulas precisas para ello pero si ciertos aspectos básicos a considerar.

Se debe contar con el tiempo y disposición de los maestros para reunirse estando conscientes de la necesidad de ello, no es suficiente con trabajar con las metodologías existentes sino que estas deben ser modificadas hasta adecuarse a las necesidades específicas de nuestra escuela.

Partir de nuestras necesidades y problemas de la realidad social y académica de los alumnos. A partir de esta visión se podrían definir continuamente metas más amplias para el Consejo Técnico.

- **El reto de la voluntad, la continuidad y la perseverancia.**

El trabajo colegiado dentro del Consejo Técnico es un proceso largo y complejo que amerita continuidad, voluntad y perseverancia y en donde es, necesario respetar los ritmos de trabajo que los participantes vayan teniendo y los procesos de aprendizaje que cada uno lleva a cabo, así como los avances y retrocesos que vayan experimentando<sup>11</sup>

No obstante los grandes retos implicados en apoyar los Consejos Técnicos como instancias colegiadas de carácter académico, las posibilidades que pueden, ofrecer como apoyo a la gestión escolar, parecen alentar los esfuerzos por avanzar, en distintos planos, en el conocimiento y el apoyo de este importante órgano de la vida escolar.

## **B. Características de la nueva estructura del Consejo Técnico**

- Trabajo en equipo. Respeto a la diversidad de opiniones, interacciones, tomar en cuenta y valorar las participaciones, compartir responsabilidades.

---

<sup>11</sup> Emma y Prudencia Ku Cervera y otros. Tomado de investigación (SEP -CONACYT) "El trabajo colegiado del C. T. Un espacio de actualización permanente en la escuela primaria. Recreo, año 1/# 2 /Sep. De 1996

- Participación. Los miembros del Consejo Técnico deberán tener una función específica que cumplir y responsabilizarse de la misma.
- Autonomía. Es asumir un compromiso para "ser actor y autor de las innovaciones educativas y no solamente como ejecutor de las propuestas externas que se deben ejecutar"
- Simplificación. La simplificación de procedimientos administrativos, así como de trámites burocráticos debe ser una característica que tipifique las acciones del Consejo Técnico.
- Innovaciones. Capacidad de responder al incremento en la calidad de la educación y la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje.
- Productividad. No podemos darnos el lujo de hacer fracasar a los alumnos (ausentismo, deserción, baja, inasistencia de los maestros). Son factores que deben ser modificados.
- Evaluación. La evaluación permanente de cada una de las actividades en particular, permitirá el mejoramiento continuo de cada uno de los miembros del Consejo Técnico en particular y del Consejo Técnico en general. (Ver anexo 3)

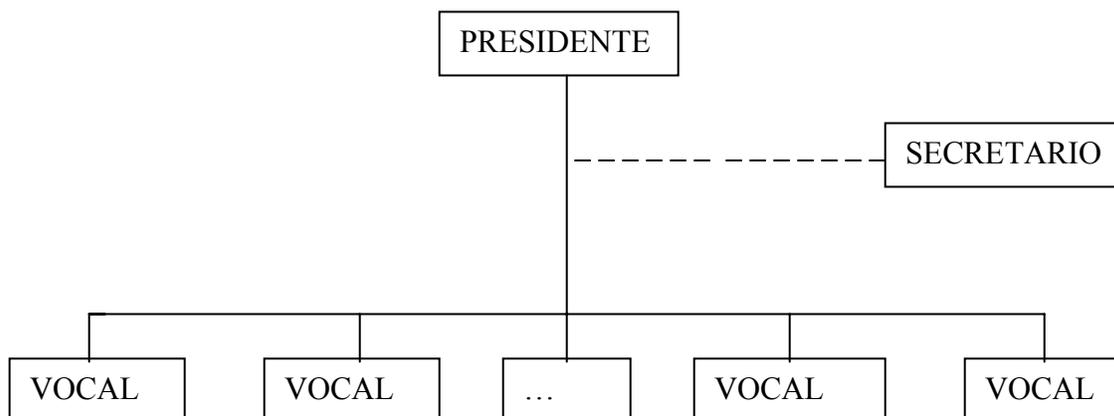
### **C. Definición, estructura, funciones y atribuciones del Consejo Técnico.**

El manual de la escuela de educación primaria expedido por la Secretaría de Educación Pública, hace referencia al Consejo Técnico estableciendo lo siguiente:

#### **Definición:**

"El Consejo Técnico es un órgano consultivo y auxiliar de la escuela. Éste tiene la obligación de estudiar todos los problemas que se sometan a su consideración y proponer soluciones que tiendan a dar mayor fluidez al trabajo escolar".

## Estructura del Consejo Técnico



## Funciones del Consejo Técnico

- El Consejo Técnico ha de reunirse en asambleas ordinarias y extraordinarias para tratar los asuntos escolares. Las asambleas ordinarias deben celebrarse el último viernes de cada mes después de recreo.
- Para que el Consejo Técnico pueda funcionar legalmente deben estar presentes la mitad más uno de los miembros.
- Los acuerdos del Consejo se tomarán por mayoría de votos, después de una exposición clara del asunto y una discusión serena y científica, teniendo siempre como inspiración los intereses educativos.<sup>12</sup>

## Atribuciones del Consejo Técnico

El Consejo Técnico en su carácter de cuerpo colegiado, tiene competencia para estudiar asuntos relacionados con:

- a) Elaboración de planes de trabajo.
- b) Distribución de tiempo para las actividades escolares.

---

<sup>12</sup>Cecilia Fierro y Susana Rojo. El Consejo Técnico. Un encuentro de maestros. México. SEP El Entorno Sociocultural y la Participación Social p. 234 UPN

- c) Selección de métodos y procedimientos que propicien la mayor participación de los alumnos en todas las actividades del trabajo escolar.
- d) Control de asistencia y puntualidad de los alumnos.
- e) Control de disciplina en la escuela.
- f) Elaboración de pruebas y evaluación de resultados.
- g) Estudio y determinación de medios adecuados para la obtención de materia escolar
- h) Planeación y realización de actividades tales como: campañas, excursiones, visitas, periódico mural ceremonias cívicas y festivas, talleres, deportes, y recreaciones, demostraciones y exposiciones diversas.
- i) Forma correcta de elaborar y llenar documentación escolar.
- j) Manejo y conservación del edificio escolar y sus anexos, así como el mobiliario escolar.
- k) Integración de comisiones para la distribución del trabajo.

### **Atribuciones de los miembros del Consejo Técnico.**

#### 1. Del Presidente

- a) Convocar a asambleas mediante citatorio escrito.
- b) Distribución del tiempo para las actividades escolares.
- c) Dar su voto de calidad en caso de empate.
- d) Analizar y comprobar que los asuntos del Consejo no contradicen las disposiciones reglamentarias o de las autoridades superiores.

#### 2. Del Secretario

- a) Llevar el libro de actas
- b) Pasar lista de presentes
- c) Levantar las actas a que haya lugar y cuidar que las firmen los presentes.
- d) Elaborar con el presidente el orden del día y presentarlo a consideración de la asamblea.
- e) Sintetizar los acuerdos a que llegue el Consejo y entregar una copia de los mismos alas comisiones responsables de su cumplimiento.

#### 3. De los Vocales

- a) Asistir a las asambleas a que sean convocados. En caso de ausencia, justificarla por escrito señalando las causas.
- b) Emitir su opinión y votar por las deliberaciones del Consejo.
- c) Actuar en el Consejo con miras a mejorar la calidad de la enseñanza.

Cecilia Fierro y Susana Rojo, refiriéndose al Consejo Técnico señalan que:

- Es formal porque está reglamentado.
- Es colegiado, porque convoca a toda la planta docente y
- Tiene un propósito establecido: intercambiar sobre asuntos relacionados con la enseñanza.<sup>13</sup>
- 

#### **D. Aspectos Normativos.**

##### **Acuerdo 96**

El acuerdo 96, publicado en el diario oficial de la federación, señala que el Consejo Técnico se trata de un "órgano interno de la escuela que apoya ala 'dirección del plantel a través del análisis y recomendaciones de los asuntos, técnico-pedagógicos que se ponen a su consideración"<sup>14</sup> Dicho acuerdo comprende los siguientes artículos concernientes al Consejo Técnico.

Artículo 21.- En las escuelas que cuentan con un mínimo de cinco maestros, se integrará el Consejo Técnico como organismo de carácter consultivo, de la dirección del plantel. En el caso de las escuelas unitarias que cuentan con un máximo de cuatro maestros, el supervisor de zona será el encargado de organizar sectorialmente el Consejo Técnico de acuerdo al número y características de las escuelas ubicadas en la zona.

Artículo 22.- El Consejo técnico de la escuela se integrará durante el primer mes del año escolar, con el director escolar como presidente y los maestros como vocales, entre quienes se elegirá el secretario por mayoría de votos.

Artículo 23.- Los maestros que funjan como vocales en el Consejo Técnico desempeñarán su cargo durante un año lectivo, pudiendo ser reelectos.

Artículo 24.- El Consejo Técnico se integrará durante el primer mes. Para la

---

<sup>13</sup> Cecilia Fierro y Susana Rojo. El Consejo Técnico. Un encuentro de Maestros. P.12

<sup>14</sup> Tomado del Acuerdo 96. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de diciembre de 1992.

celebración de sus asambleas se requerirá la presencia de su presidente y de la mayoría de sus miembros. En caso de empate el presidente tendrá voto de calidad.

Artículo 25.- Corresponde al Consejo Técnico analizar y recomendar respecto a los siguientes asuntos:

- Planes y programas de estudio.
- Métodos de enseñanza. Evaluación de programas tendientes a la superación del servicio educativo.
- Capacitación del personal docente.
- Adquisición, elaboración y uso de auxiliares didácticos y
- Las demás cuestiones de carácter educativo.

Artículo 28.- El Consejo Técnico realizará sus funciones conforme a las disposiciones de este acuerdo y de las instrucciones que se expidan por la autoridad correspondiente.

Este inciso referente a la normatividad no estaría completo sin incluir el Artículo Tercero Constitucional. Dicho artículo expresa:

Artículo 3° Constitucional.- Todo individuo tiene derecho a recibir educación preescolar, primaria y secundaria. La educación impartida por el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, el amor a la patria y la conciencia de solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia, debe ser además laica y gratuita.<sup>15</sup>

El individuo es un ser que influye directamente y en gran manera en todos los ámbitos de la estructura social, además es el personaje social de toda acción humana.

Educar al individuo es un acto de máxima relevancia y un derecho que le pertenece por lo que el Estado, Federación y Municipios tienen la obligación de impartir la educación preescolar, primaria y secundaria constituyéndose a la vez como obligatoria para el individuo.

El ejercicio de una auténtica democracia supone un conjunto de condiciones individuales y ambientales, como son entre otros: la capacidad de participación de los individuos, de los grupos y de las instituciones sociales, la capacidad para resumir y analizar información; el derecho a la información veraz y la disponibilidad oportuna de

---

<sup>15</sup>SEP: Artículo 3° Constitucional. México 1993 p.27

ésta; la formación del pensamiento crítico; el respeto efectivo al pluralismo político ya la libre opción de partido; el interés por el bienestar general; el sentido de servicio social; la libertad de asociación y el respeto recíproco entre el Estado-Gobierno y la Sociedad-Civil...<sup>16</sup>

La Ley General en su artículo 7º Aparlado XII establece como un fin importante el fomento de actitudes solidarias y positivas hacia el trabajo y el bienestar general.

En el apartado V estipula la práctica de la democracia como forma de convivencia que permita a todos participar en la toma de decisiones para el mejoramiento de la sociedad.

Artículo 21.- El educador es promotor, coordinador y agente directo en el proceso educativo. Deben proporcionársele los medios que le permitan realizar eficazmente su labor y que contribuyan a su constante perfeccionamiento.

Artículo 22.- Las autoridades educativas, en sus respectivas competencias, revisarán permanentemente las disposiciones, los trámites y procedimientos, con objeto de simplificarlos, de reducir las cargas administrativas de los maestros, de alcanzar más horas efectivas de clases y en general, de lograr la prestación del servicio educativo con mayor pertinencia y de manera más eficiente.<sup>17</sup>

### **CAPITULO III**

#### **AL TERNATIVA VIABLE DE SOLUCION**

##### **A. Elementos metodológicos.**

La investigación-acción es un método para dar solución a la problemática planteada, ya que permite establecer una dialéctica entre el investigador y el objeto que se investiga para conocer la realidad es necesario interactuar en ella.

"La investigación-acción es el estudio de una situación socio-educativa con el fin de mejorar, bajo el compromiso de colaboración con los demás la calidad de acción dentro de

---

<sup>16</sup> Isaías Álvarez García. "Marco Normativo Jurídico para la Educación en los valores en México. Política Educativa y los Marcos Normativos" P. 36 Valores y Educación UPN.

<sup>17</sup> SNTE. Ley General de Educación Mexicana. México 1994.

la misma"<sup>18</sup>

La investigación-acción sólo existe cuando es colaboradora pues la investigación en el aula es un método de trabajo, no un procedimiento; una filosofía, no una técnica; un compromiso moral, ético con la práctica de la educación, no una simple manera de hacer las cosas de otra forma.

Como medio para dar respuesta al objeto de estudio en una forma analítica y reflexiva se utiliza el paradigma crítico dialéctico, ya que éste concibe la realidad como algo factible de transformar en lugar de únicamente interpretarla.

La última visión de la Organización Escolar se nos ofrece desde el llamado paradigma crítico y respecto a él Carr y Kemmis (1988) proporcionan el siguiente planteamiento: La ciencia educativa crítica tiene el propósito de transformar la educación; va encaminada al cambio educacional.

Lo crítico puede destacarse al detectar o descubrir las incongruencias entre los referentes concretos que conocemos y los saberes que sobre ellos ya tenemos. "El actual conflicto en la investigación sobre la enseñanza no es un conflicto de paradigmas que compiten entre sí, los paradigmas no mueren tienden a coexistir."<sup>19</sup>

Después de analizar y reflexionar sobre cada una de las dimensiones de la práctica docente que se proponen en el eje metodológico, he podido ubicar mi problemática dentro de la dimensión de gestión escolar ya que considero que el efficientar el Consejo Técnico tiene un impacto significativo en la calidad del servicio educativo que ofrece la escuela y además hace posible gestionar un orden institucional más apropiado.

Para la realización de un proyecto de gestión escolar debe considerarse que para transformar las prácticas institucionales, es necesaria la participación conciente y comprometida de la mayoría de los integrantes del colectivo escolar.

Dicha participación cumple distintos propósitos en un proyecto de gestión escolar:

- En primer lugar promueve un modo de vida cotidiana donde se favorezca el ejercicio de la responsabilidad.

---

<sup>18</sup>Escudero, J. M. "La investigación acción en el panorama actual de la investigación educativa" p.18

<sup>19</sup> Erickson, Fr. (1989) La investigación de la enseñanza. Piados MEC, Madrid

- En segundo lugar favorece la toma de decisiones en colectivo,
- En tercero facilita la toma de conciencia de que la cuestión pedagógica debe jugar un papel central en la escuela.

El objetivo general es Eficientar el Consejo Técnico, por lo que el primer paso será sensibilizar a los maestros sobre la importancia de trabajar en equipo, ya que además de llevar una continuidad en el trabajo, transformamos nuestra práctica; desarrollar trabajo colegiado, como una forma que crea y sostiene un ambiente escolar integrado, donde nos reconocemos como profesionales de la educación, pero a la vez como seres humanos, como un grupo con deseos y posibilidades de crear y desarrollar una manera distinta de trabajar en la escuela.

Entender la toma de decisiones, como el juicio que se hace sobre el valor de la información de la cual disponemos y sobre la conveniencia de algunas alternativas construidas en grupo, las que conforman un sin número de opciones con limitantes y posibilidades de llevarlas a la práctica.

Se pretende que el Consejo Técnico se centre en ayudar a los alumnos más atrasados, a través de estrategias que los motiven haciéndoles sentir sus éxitos y no agrandándoles sus fracasos.

El apoyo al trabajo docente, que se ve enriquecido por el intercambio de experiencias con los compañeros. En este sentido, el Consejo Técnico cumple una función de actualización para cada uno de los maestros.

En el proceso de aprendizaje, el descubrimiento de nuevos eslabones del conocimiento estimula a profundizar en el objeto de estudio. Además de reconocer que en la planificación de la actividad el profesor, debe tomar en cuenta cuáles son los intereses de sus alumnos, qué les gusta y qué detestan.

Es importante reconocer que hay prácticas que llevan a los alumnos a la convicción de que el conocimiento es algo que los otros poseen y que sólo se puede obtener de la boca de los demás, sin ser nunca partícipes en la construcción del conocimiento.

Hay prácticas que llevan a pensar que "lo que existe para ser conocido" ya fue establecido como un conjunto de cosas cerrado, sagrado, inmutable e inmodificable. Existen prácticas que llevan a que el alumno se quede fuera del conocimiento, como espectador pasivo o receptor mecánico, sin encontrar nunca, respuestas a los "por qué" ya

los "para qué" que ya ni siquiera se atreven a formular en voz alta.

Es en estas reuniones en donde es necesario aclarar que el proceso de enseñanza no se limita a la mera relación maestro-alumno; hay disímiles situaciones que influyen en este contexto, y sería un mecanicismo pensar que el empleo de un novedoso medio o el uso de un vocabulario especial va a transformar la educación como por arte de magia.

Cada profesor es responsable de seleccionar los medios y métodos de acuerdo con las posibilidades que posea, siempre con la finalidad de llevar a sus alumnos al conocimiento.

Una propuesta general sobre motivación nos la sugiere David Ausubel, psicólogo cognitivo norteamericano quien nos dice:

- La motivación es tanto efecto como causa del aprendizaje.
- El profesor debe hacer explícitos los objetivos.
- El éxito de la clase debe asegurarse desde su preparación, teniendo en cuenta la presentación de materiales agradables, que despierten curiosidad.
- Planificar tareas que estén al nivel de la capacidad de los alumnos.
- Estimular la adopción de metas realistas, según el nivel y dar oportunidad para la auto-evaluación.

También en las reuniones de Consejo Técnico se hablará sobre lo decisivo que es el dominio que tiene que tener el maestro sobre el tema que imparte, el tono de voz, la diversidad de ejemplos, y el empleo de medios idóneos, para lograr el interés y por ende el aprendizaje de sus alumnos.

Asumir que la higiene y ambientación del aula y las condiciones del entorno predisponen al alumno en el momento del aprendizaje.

Recordar que toda tensión emocional provoca inhibición en el momento de aprendizaje, así mismo no es recomendable darle excesiva importancia a la evaluación. "...el ideal es que en la acción de aprender el motivo sea conocer, sólo así podemos hablar de actividad cognoscitiva"<sup>20</sup>

Igualmente es deseable pasar de un aprendizaje descriptivo el profesor como transmisor de conocimientos sugerir transformar esa situación hacia un aprendizaje donde predomine una perspectiva constructivista y sustancial, el alumno en su relación con el

---

<sup>20</sup> Educación. Revista N° 96 P. 14

ambiente, construye el conocimiento a partir de su propia experiencia.

#### **D. Estrategias de trabajo**

##### Estrategia # 1. Concientización

Propósito.- Sensibilizar a los maestros ya los padres de familia sobre la importancia que tiene para la Institución el buen funcionamiento del Consejo Técnico.

Se les dará información de que el último jueves de cada mes después del recreo los maestros nos reuniremos para tratar asuntos relacionados específicamente con el aprendizaje de nuestros alumnos.

Se planteó sobre la posibilidad de que algunos padres acudan a dar talleres en el espacio que se da los jueves de cada mes, ya sea de costura o manualidades.

Así mismo se acordó invitar a los doctores, enfermeras, conferencistas de Relaciones Humanas para que realicen conferencias como: La violencia en la familia, nutrición o la escuela y la familia.

##### Primera actividad.

Reunión con los maestros para definir un sentido en las reuniones de intercambio, ya no en cuestiones generales y abstractas, sino de las situaciones particulares de la escuela y su contexto que demandan atención más urgente

##### Segunda actividad

Poner énfasis en la importancia del trabajo compartido ya que éste radica en crear condiciones, hablar de metas, ya que el grupo cooperativo tiende a generar más capacidad que el individuo aislado. Por otra parte, permite encontrar mayores oportunidades para reforzar los progresos del grupo; incluso si un resultado no es positivo, es posible apuntar a la falta de un esfuerzo colectivo como causa del fracaso.

Hacer hincapié que en los grupos cooperativos es más factible el éxito en las metas a alcanzar, con los sentimientos que ello conlleva, e incluso el fracaso se asimila mejor, que cuando se trabaja individualmente.

##### Tercera actividad

Finalmente señalar que los métodos cooperativos propician la aparición de conflictos

socio-cognitivos y de controversias, así como su resolución constructiva, fomentan una motivación intrínseca y refuerzan la atribución más positiva de cuantas cabe hacer; la importancia del esfuerzo propio. Así mismo, los métodos cooperativos facilitan las experiencias básicas para que los sentimientos de aceptación, apoyo mutuo y autoestima elevada sean frecuentes entre todo el grupo y no solamente en unos pocos.

Lugar.-Salón comedor de la escuela.

Material.- El plan de trabajo.

Evaluación.- Se evaluara la participación.

### Validación

La reunión se llevó acabo alas 12:30 en el salón comedor el cual se acondicionó cómodamente para su realización. Se les hizo la invitación un día antes a los maestros.

Primeramente se les dio la bienvenida y se les manifestó el agradecimiento por su asistencia. Se les expuso el proyecto de una manera general en donde se pudiera recordar todo el trabajo realizado desde su inicio.

Se les hizo cuestionamientos sobre qué les parecía dicho proyecto y se llegó a la conclusión de que era muy bueno y se mostraron comprometidos y responsables de participar. Los maestros opinan que es una buena oportunidad de compartir el trabajo para dar una buena imagen tanto a los padres de familia como a nuestros alumnos.

Posteriormente se les comunicó a los padres de familia que el último jueves de cada mes se tendría reunión de Consejo Técnico por lo que les pedíamos su comprensión ya que ello redundaría en beneficio de sus hijos.

El trabajo en equipo permitió la participación e involucramiento del personal que integra el centro de trabajo en donde debemos favorecer el abordar un mismo asunto cooperativamente.

"La pedagogía institucional propone el trabajo en grupo, como una estrategia para cambiar la tradicional forma de dirección, de esta manera todos los integrantes del colectivo escolar, tendrán un alto grado de compromiso y de participación al ser tomados en cuenta ala hora de elaborar los proyectos."

Con el establecimiento de compromisos de todos los involucrados se puede llegar al camino de la transformación.<sup>21</sup> Se mejoró la proyección de la escuela hacia la comunidad

---

<sup>21</sup>Fernando Oury Vázquez. Hacia una Pedagogía del siglo XXI 1968 pp. 183-87 Corrientes Pedagógicas

escolar. Ya que se fortaleció la organización del trabajo por parte del colectivo escolar. La Doctora del Centro de Salud accedió muy amablemente a nuestra solicitud; para dar una conferencia sobre nutrición. Así mismo el Prof. Jesús Delgado ha estado llevando a cabo diferentes conferencias en relación a la familia y la escuela, teniendo una gran asistencia ya que hace muy amenas las pláticas por lo que los padres de familia acuden con agrado.

Estrategia # 2.

Quién soy y cómo soy en mi trabajo.

Propósito.- Conocerme a mí mismo, cómo me ven mis compañeros y superar las relaciones personales en el trabajo.

Desarrollo.- Cada uno de los integrantes se describirá ante sus compañeros sobre sus habilidades, debilidades, lo que más aprecia en una persona, lo que no tolera en una persona.

Preparar hojas de papel con el nombre de cada uno de los integrantes del Consejo Técnico y pasarlas a cada uno de ellos para que escriban un defecto y dos o más cualidades de cada uno de ellos.

Enseguida y de manera individual completará las siguientes sentencias:

a) Para mí, lo más motivador en el trabajo es:

b) Lo que me gustaría que mejorara en mi escuela es:

Después de terminado esta actividad nos reuniremos en equipo para discutir las respuestas de cada maestro.

Materiales.- Lápiz y hojas de papel en blanco.

Evaluación.- Se evaluará la disposición y participación.

Validación

De la anterior estrategia se obtuvieron buenos resultados ya que el hecho de haberles pedido que escribieran un defecto, nos puso a todos a reflexionar ya que siempre se acostumbra escribir solamente cualidades.

A los maestros que entre los defectos que se les ponía era que siempre llegaban tarde, o que gritaban mucho a sus alumnos, fue como una llamada de atención y el resultado fue muy bueno ya que fue notorio el cambio que observaron.

En cuanto a las habilidades y debilidades también se obtuvieron sorpresas ya que posteriormente surgiría la idea de implementar talleres aprovechando las habilidades de cada uno de los compañeros.

Igualmente pudimos conocer lo que cada maestro aprecia más en una persona y lo que no tolera y ello dio pie para hablar del valor de la tolerancia y el respeto que debe existir hacia las diferentes formas de pensar.

Estrategia # 3.

Decálogo del desarrollo en la escuela.

Propósito.- Valorar la importancia de practicar hábitos y tener actitudes que conlleven a ser personas socialmente aceptadas.

Desarrollo.- Entregar a cada uno de los integrantes del Consejo Técnico una hoja que contenga el decálogo del desarrollo en la escuela.

Solicitar que cada aspecto de este decálogo sea comentado por los miembros del Consejo Técnico, haciendo hincapié en que el desarrollo de una escuela se debe a las actitudes y los hábitos de sus maestros.

Los aspectos a comentar y reflexionar son los siguientes:

- 1) Confianza
  - 2) Responsabilidad
  - 3) Respeto
  - 4) Disposición
  - 5) Tacto
  - 6) Optimismo
  - 7) Tolerancia
  - 8) Lealtad
  - 9) Discreción
-

## 10) Amistad

Se concluirá con la exposición de la definición de los aspectos anteriores de acuerdo con la experiencia de los maestros.

### Validación

Al reflexionar sobre los diferentes aspectos, se llegó a la conclusión de que son elementos importantes para que la convivencia y armonía dentro de la escuela pueda mantenerse tanto entre maestros y alumnos como con los padres de familia. Sabremos que estos valores están presentes si:

1. La confianza en el buen juicio de la autoridad escolar no logra desvanecerse aún en los momentos difíciles.

2. Cada miembro de la comunidad escolar desempeña su rol con responsabilidad dando prioridad a la optimización y rechazando la mediocridad.

3. El respeto a las características como se realiza el trabajo de los demás es característica de una tarea colectiva.

4. En lugar de críticas y celos por actividades anteriores se demuestra disposición por hacer las tareas con entusiasmo.

5. Las observaciones entre compañeros, padres de familia, maestros y alumnos se hacen con ~ procurando no herir susceptibilidades.

6. El derecho de otro y el deber propio se toman con optimismo para garantizar resultados en cualquier acontecimiento.

7. Los errores e ideas opuestas no logran quebrantar la tolerancia de un equipo que quiere considerar todas las experiencias para asegurar el éxito de cualquier iniciativa.

8. En el trabajo colectivo se aclaran dudas y se depuran errores, pero además al exterior se procura reconocer los méritos del equipo e individuales, se fortalecerá la lealtad para todos los integrantes de ese equipo.

9. La comunidad escolar guarda discreción y se abstiene de comentarios negativos con respecto a los desaciertos y características personales de un compañero.

10. A pesar de todas las dificultades, características de un trabajo colegiado, la comunidad escolar logra mantener la unidad y la amistad entre padres de familia, maestros y alumnos. Todo el personal coincidió en la importancia que tiene para el centro de trabajo el hacer nuestro mayor esfuerzo para cumplir con cada uno de los anteriores aspectos ya

que ello nos llevará a cumplir con el propósito de ser personas socialmente aceptadas por todos los integrantes de la comunidad, escolar.

Estrategia # 4.

Reconocimiento de la realidad social y académica de los alumnos.

Propósito.- Conocer bien a nuestros alumnos, en dónde viven, cómo viven, qué esperan de nosotros los maestros.

Desarrollo.- Se recabó información por medio de encuestas y buzón escolar respecto a lo que piensan los niños y lo que esperan de nosotros sus maestros y algunos datos generales de la familia, edades de los padres, ocupación y número de integrantes por familia. Nos pareció importante que la escuela y específicamente cada maestro contara con una información que le ayude a comprender el porqué de muchas situaciones favorables o desfavorables que intervienen en su quehacer dentro del aula.

Lugar.-Salón de la maestra Lupita.

Materiales.- Hojas de rotafolio y cinta adhesiva.

Evaluación.- Se realizará por medio de la participación y el número de encuestas realizadas.

Validación

Los resultados de la anterior estrategia son de gran utilidad, pues gracias a ella hemos comprendido el porqué de situaciones extremas que presentan algunos de nuestros alumnos en no pocas ocasiones.

Por ejemplo hay días en que los niños llegan demasiado agresivos, cansados o tristes. Y es que desafortunadamente en el ambiente en el que les ha tocado vivir es muy común que el padre de familia llegó muy tomado y agrediendo no solamente a su mamá sino a ellos mismos.

La importancia de que nosotros los maestros conozcamos cómo viven nuestros alumnos resulta por demás indispensable pues es la única forma que tenemos para comprenderlo y tratarlo con la dignidad, amor y respeto que se merece y no adoptar una actitud de intransigencia.

Igualmente gracias a esta estrategia podemos darnos cuenta si el niño desayunó o que

es lo que el niño come en su casa, hemos podido darnos cuenta que en ocasiones solamente le dieron para que comprara unas papitas, o solamente una torlilla con café negro. Esto nos permite saber que niños deben entrar a desayunar aunque no tengan el peso, que simbólicamente se les pide para entrar al comedor.

También pudimos identificar a los padres que apoyan a su niño en sus estudios, estos desafortunadamente son pocos, por lo que la concientización de los padres es crucial, los padres deben darse cuenta de la importancia que tiene el apoyo que dan a sus hijos en todo lo relacionado con la escuela.

Esta estrategia no solo nos permite conocer las condiciones de vida de los niños sino que nos instruye sobre las expectativas que tienen de sus maestros. Mediante esta estrategia aprendimos que lo que la mayoría de los niños esperan de sus maestros es aprender mucho, que los traten bien, que no los regañen, pero sobre todo que los saquen a jugar voli-bol.

Estrategia # 5.

Detectar necesidades prioritarias en nuestra escuela.

Propósito.- Enfocar el trabajo del Consejo Técnico a dar solución a las necesidades específicas de nuestra escuela y que ayuden a fortalecer el trabajo académico.

Desarrollo.- En encuestas realizadas nos pudimos dar cuenta que en el entorno familiar el hábito por la lectura no existe, por lo que los alumnos no cuentan con ningún apoyo extraescolar para desarrollar su capacidad lectora, además aprovechando el interés que ellos muestran por la televisión y la ayuda que este medio representa para el maestro consideramos que se hace necesario además de una pequeña biblioteca y videoteca una ludoteca ya que podemos aprovechar el interés que los niños tienen por el juego. Cabe mencionar que a pesar de que en cada escuela se debe contar con los volúmenes de Rincones de Lectura, en nuestra escuela no existen por lo que también se solicitarán adonde corresponda. Esta actividad se planteó en septiembre para trabajar y lograr contar con lo indispensable para iniciar en el mes de enero del 2001.

Evaluación.- Se evaluará la participación de los maestros.

Validación.

Para realizar esta estrategia lo primero que se hizo fue un presupuesto del costo de la

biblioteca tomando en cuenta que lo único con lo que contábamos era un espacio en el salón comedor. Fue necesario involucrar a toda la comunidad escolar ya que necesitábamos reunir fondos, se llevó acabo un reinado con todo el trabajo que ello implica pues había que salir a dar funciones de cine alas comunidades cercanas, vender menudo o tamales; lo que obtuvimos solamente nos permitió comprar el librero, también se llevó acabo una colecta de libros sin el éxito deseado.

Posteriormente se les planteó a los Rotarios nuestro proyecto y se nos solicitó un presupuesto ya que ellos solamente podrían aportar la cantidad, había que conseguir precios de libros, diccionarios, enciclopedias así como juegos de ajedrez., maratón, rompecabezas y loterías. Y aunque fue necesario no solamente viajar a la Ciudad de Chihuahua también realizar constantemente llamadas telefónicas todo lo que hiciéramos nos parecía poco con tal de lograr nuestra meta.

Fue necesario mandar por medio de fax los presupuestos, ya que los Rotarios que ofrecieron ayudarnos son americanos, así que nos dieron una fecha límite para que les diéramos los nombres de las tiendas y librerías en donde ellos serían los que comprarían lo solicitado por nosotros de acuerdo al presupuesto que ellos habían ofrecido.

Hoy nuestra escuela cuenta con biblioteca, videoteca y ludoteca. Los más beneficiados fueron nuestros alumnos ya que la biblioteca del centro les queda bastante retirada de la Colonia. Aunque la biblioteca no cuenta con suficientes volúmenes sobre todo para los niños de primero y segundo, nos hemos propuesto comprar mínimo dos libros por mes.

Pensamos que gracias a nuestro proyecto hemos podido alcanzar metas que antes nos hubieran parecido un sueño. Gracias al trabajo en equipo es como han ido surgiendo las ideas, no solamente de como dar a nuestros alumnos el trato que merecen, sino también el de conocer sus intereses; pero sobre todo se ha procurado que ningún alumno se quede fuera del conocimiento.

## **CAPITULO IV**

### **EV ALUACION DE LA AL TERNATIVA**

#### **A. Resultados**

Después de arduo trabajo, de obstáculos y logros con que nos hemos encontrado en este proyecto al tratar de eficientar el Consejo Técnico, he podido darme cuenta que no es

una meta a alcanzar sino un proceso, ya que con cada objetivo alcanzado han surgido nuevas metas, con cada mejora lograda nuestra visión del Consejo Técnico ideal, se expande y nos impulsa a trabajar más y mejor.

A continuación mencionaré algunos de los resultados y logros obtenidos hasta el momento:

Primero.- Se logró que cada uno de los maestros reconociera sus debilidades y se considerara capaz de combatir las, como también afirmara sus fortalezas.

Segundo.- Gracias a que el trabajo de equipo se ha fortalecido, podemos pensar como nosotros como nuestro Consejo Técnico, a diferencia de como se percibía anteriormente ellos o el Consejo Técnico. Hoy se pueden establecer responsabilidades y se ha visto que los maestros han podido interesarse, apropiarse de las metas y verlas como equipo.

Tercero.- El hecho de reconocer la importancia de practicar hábitos y tener actitudes positivas, como directora del centro de trabajo, puedo decir que es de los resultados que más valoro, ya que han cambiado muchas actitudes negativas por parte de algunos maestros hacia sus alumnos, igualmente el practicar buenos hábitos ha hecho que cada maestro junto con sus alumnos mantenga limpia su área de trabajo, así como la escuela; entre otros buenos hábitos observados.

Cuarto.- Se ha observado un comportamiento más humano para con los alumnos y obviamente ello se manifiesta en la alegría que reflejan nuestros niños, en la disminución de faltas por motivos injustificados, y en la mayor participación de los alumnos en los diferentes eventos.

Quinto.- Gracias al trabajo y la perseverancia de cada uno de los maestros, nuestra escuela cuenta hoy con su propia biblioteca videoteca y ludoteca, única en la zona escolar. Actualmente no solamente la utilizan y la disfrutan nuestros niños; también los maestros reúnen a sus equipos de compañeros maestros para realizar sus tareas.

Sexto.- El que cada uno de los maestros haya sido capaz de reconocer sus fortalezas, propició que en este ciclo escolar los grupos de cuarto a sexto grado estén trabajando con el plan Dalton y hemos podido constatar que con muy buenos resultados.

Séptimo.- Así mismo y reconociendo cada uno de los maestros sus habilidades, en este ciclo escolar se implementaron talleres de lecto-escritura, dibujo, danza, y canto.

Por supuesto que no se puede afirmar que todo haya sido logros hubo que afrontar

muchas y diferentes dificultades, había maestros que se resistían al trabajo en equipo, sin embargo esto es característico del ser humano y que solamente mediante el diálogo, el trabajo continuo y una actitud de apoyo, comprensión y respeto es posible resolver cualquier conflicto.

Como líder me siento más segura de mi misma se que puedo delegar responsabilidades con la confianza de que cada uno de mis compañeros tiene la capacidad para asumirla; y gracias ala actitud más positiva de el personal, me resulta más fácil y agradable entablar un diálogo con ellos.

Puedo concluir afirmando lo que ya anteriormente observaba el eficientar el Consejo Técnico más que una meta es un proceso que se debe trabajar día a día.

## **B. Análisis e interpretación de los resultados**

El análisis de los resultados es, sin duda, una etapa muy importante en cualquier proyecto, ya que es el momento en que se organiza la información recabada y se evalúa e interpreta con el propósito de comprender, explicar y dar un significado a la realidad en nuestro caso del Consejo Técnico.

Recordemos que inicialmente en nuestra escuela el enfoque del Consejo Técnico era predominantemente administrativo por tal motivo no existía interés ni disposición para asistir alas reuniones programadas. Al finalizar este proyecto es notorio el entusiasmo, la motivación y disposición para participar activamente en cada uno de los aspectos del Consejo Técnico. (Ver anexo 4)

Los resultados obtenidos son consecuencia del trabajo y participación de todos los maestros, por ello la primera meta a conseguir fue sensibilizar a los maestros sobre la importancia que para nuestra escuela tiene el buen funcionamiento del Consejo Técnico ya que ello repercute directamente en la Institución y por ende en nuestros alumnos. Los maestros mostraron interés y decidieron apoyar y participar en el proyecto.

Considero que el interés demostrado por apoyar y llevar acabo dicho proyecto se debió a que los maestros comprendieron que en la medida en que nos apoyemos unos a otros y que sintamos que todos los alumnos son nuestra responsabilidad podremos obtener mayor calidad en la educación.

Las escuelas de calidad deben asegurar que todo su personal esté continuamente aprendiendo en equipo y tomando parte en las decisiones del plantel ya que es mediante el trabajo en equipo (Consejo Técnico) en donde se pueden generar metas a alcanzar y exigir el esfuerzo de un grupo para obtener una respuesta de calidad<sup>22</sup> Este aprendizaje en equipo se logró durante el proceso de eficientar el Consejo Técnico ya que los maestros decidieron participar activamente e involucrarse en el mismo logrando así elevar la calidad de la educación que ofrecemos a nuestros alumnos.

Al evaluar los resultados podemos observar que el proceso de eficientar el Consejo Técnico requería no sólo de mejores maestros integrantes del Consejo, sino de mejores personas. Cada una de las estrategias utilizadas tenía como objetivo último la eficientización del Consejo Técnico, sin embargo, creaba de paso un mejor maestro, una mejor persona. Esto podemos observar al evaluar resultados obtenidos: comportamiento más humano, reconocimiento de debilidades y fortalezas, adquisición de hábitos y actitudes positivas entre otros. Este resultado es causa para mí, de un gran orgullo porque trasciende mis expectativas, sobrepasa el Consejo Técnico y se vuelve parte de la vida de cada uno de los maestros.

## **PROPUESTA**

Respetando siempre la personalidad de cada miembro de la escuela, el director debe hacer lo posible para fomentar las actitudes positivas, facilitando el compañerismo entre los miembros de la escuela.

Tampoco se debe encasillar la función de cada uno, lo que se desea es la interacción para lograr criterios de aceptación entre todos.

Debemos tomar en cuenta que hay escuelas con uno, dos, tres, doce maestros y que por lo heterogéneo de su personalidad la socialización de los proyectos, el consenso y su puesta en práctica, requieren de una buena organización y gran dosis de responsabilidad y cooperación. De igual forma las condiciones de la escuela y su ubicación en el medio rural, urbano, suburbano, tendrá que definir el tipo de gestión de acuerdo a las circunstancias.

---

<sup>22</sup> Ramón Ferreiro O. Y Margarita Calderón Espino. El ABC del aprendizaje cooperativo P.68

Hasta ahora las instituciones lograban sus objetivos exigiendo de los individuos posponer sus saberes, sus necesidades, sus satisfacciones sus deseos y creencias y asumir las metas de la organización definidas por otros.

El Consejo Técnico no es solamente la expresión de una escuela, en la que el quehacer pedagógico ocupa un lugar secundario junto a otras tareas administrativas. Es también un detonador de cambios. Tiene la posibilidad de despertar y acrecentar el interés por mejorar la calidad del proceso educativo en la escuela. Por eso también es prometedor.

El apoyo al trabajo docente, que se ve enriquecido por la discusión con los compañeros. En este sentido, el Consejo Técnico cumple una función de actualización para cada uno de los maestros, en sus lugares de trabajo.

El apoyo a la gestión escolar, esto es a la organización de la escuela. Fruto del intercambio algunas decisiones y prácticas pueden ser revisadas por el total de los maestros, encontrando respuestas más adecuadas a los problemas.

Es evidente que un Consejo Técnico orientado en esta dirección habrá de influir en algunos comportamientos de la escuela.

La forma de ejercer la autoridad en el Consejo Técnico y en la escuela; de dar espacio para la discusión y abrir espacios de participación de los docentes en la toma de decisiones sobre cuestiones relacionadas con la enseñanza; la importancia técnico-pedagógica del trabajo docente en las actividades que se realizan en la escuela.

La forma de entender y de relacionarse, en el intercambio del Consejo Técnico y en la vida diaria de la escuela con el medio social de los alumnos, y la integración de la planta docente y su sentido de pertenencia a la escuela a través de las cuales establece posibilidades de acción conjunta.

Todo ello apunta a construir una escuela más autónoma, mejor preparada para dar respuestas propias a sus necesidades, desde adentro hacia fuera. Viendo al Consejo Técnico desde esta óptica es importante que se reflexione, ya que vale la pena crear un espacio real de intercambio académico en la escuela. Con fundamento en el trabajo realizado puedo sugerir a los maestros interesados en transformar y mejorar su práctica docente, se trabaje en eficientar el Consejo Técnico, el cual engloba aspectos como la disposición para poner en práctica lo nuevo, la disposición para la investigación en el aula y llevar a los alumnos a pensar, razonar, y plantearse preguntas, mostrarles que el aprendizaje puede ser interesante,

increíble, apasionante y sumamente agradable; pero sobre todo que se aprende de acuerdo al interés que se pone en aprender. Como maestros debemos adoptar una actitud considerada y comprensiva. Todo ello nos llevará a alcanzar niveles superiores de desarrollo.

## CONCLUSIONES

Considero que el haber aprovechado la oportunidad de ingresar a la Universidad Pedagógica Nacional ha sido uno de los mayores aciertos en mi vida profesional; ya que gracias a ello he podido aumentar mis conocimientos y ampliar mi criterio para analizar y sobre todo criticar mi práctica docente con el fin de transformarla.

Pero sobre todo como directivo tengo el deber de seguirme actualizando ya que no basta la experiencia para lograr uno de los propósitos más importantes de este proyecto; el de solicitar a cada uno de los maestros mantenerse en una constante actualización.

El tener la oportunidad de trabajar en este proyecto ha resultado muy gratificante por que gracias a ello se han logrado cambios significativos en nuestra escuela. En primer lugar se logró obtener la integración del personal y la coordinación de sus actividades buscando la contribución de cada uno de los maestros.

Así mismo el poder darnos cuenta de que cada uno de los compañeros se siente importante en la medida en que interviene en la toma de decisiones al desarrollar nuestro proyecto.

Se ha obtenido muy buena respuesta en la interacción, además existe el deseo y la disposición de cooperar para lograr los objetivos que nos hemos propuesto.

Pero sobre todo el participar en este proyecto ha implicado el aprender a vivir valores nuevos: el valor de la insatisfacción constante; el valor de querer hacer el trabajo siempre mejor; el valor de la solidaridad; el valor de trabajar por encima de los intereses personales; el valor de perder el miedo a expresarse, a criticar ya equivocarse; el valor de la humildad por la disposición a aprender de los demás.

El haber llevado a cabo este proyecto, no es el fin, sino el principio de mejorar nuestra práctica docente, es un proceso que nos exige actualizarnos más cada día, a partir de las exigencias de nuestros objetivos y de las metas que nosotros mismos, en equipo, nos

proponemos lograr.

Para concluir diremos que nuestro objetivo es ver al Consejo Técnico como un espacio de encuentro académico.

## BIBLIOGRAFIA

*FIERRO, C; Y ROJO, S.*

"El Consejo Técnico. Un encuentro de maestros", Libros De Rincón. SEP, México 1994.

*ROCKWELL, Elsie.*

"El contenido formativo de la experiencia escolar", en Antología Básica "Análisis de la práctica docente propia". SEP, México, 1994.

*SEP.*

"Guía de apoyo para el director. Educación primaria". México, 1992.

"El niño v sus primeros años en la escuela". México DF. 1995.

"Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica".

*SCHMELKES Silvia*

Foro 21 *Por una nueva gestión escolar* N° 8 1997.

*PAULO FREIRE.*

Pedagogía del Oprimido. Siglo XXI Editores.

*LURIA, LEONTIEV, VIGOTSKY.*

Psicología v Pedagogía. Akal bolsillo.

*GUIOMAR NAMO DE MELLO.*

Nuevas propuestas para la gestión educativa. SEP Biblioteca del Normalista.

*SEP.*

Artículo 3° constitucional v Lev General de Educación. EDT. Talleres

Populibro, S. A. De C. V. México 1993.

*SNTE.*

"La nueva gestión de los planteles escolares. Un sentido distinto de la administración de la educación Pública", 1er. Congreso Nacional de Educación. México, 1994.

*FIERRO, C; ROSAS L.*

"Más allá del salón de clases" ED. Trillas, México 1988.

*ROCKWELL, Elsie.*

"Ser maestro estudios sobre el trabajo docente". Antología. Ed. El caballito. SEP, México, 1985.

*CEMBRANOS, Fernando,*

"Aspectos que configuran la realidad social", en Antología Básica "Contexto y Valoración de la Práctica Docente". SEP-UPN, México 1995.