

SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
SERVICIOS EDUCATIVOS
DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD 08-A

“EL TRABAJO EN EQUIPO, CALIDAD EDUCATIVA Y LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL PARA ORGANIZAR Y FORTALECER EL
CONSEJO TÉCNICO DEL JARDÍN DE NIÑOS”

PROPUESTA DE INNOVACIÓN
QUE PRESENTA

GABRIELA LÓPEZ GONZALEZ

PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN EDUCACION

CHIHUAHUA, CHIH., OCTUBRE DEL 2005.

INDICE

INTRODUCCIÓN	6
---------------------------	----------

CAPITULO I

DIAGNÓSTICO PEDAGÓGICO

A.- Contextualización de la práctica docente	10
B.- Mi práctica docente	12
C.- Análisis de la práctica docente desde la perspectiva teórica	14

CAPITULO II

EL PROBLEMA

A.- Delimitación y planteamiento.....	18
B.- Reflejo de la formación docente	26
C.- El proyecto adecuado.....	27

CAPITULO III

ALTERNATIVA DE INNOVACIÓN

A.- Idea innovadora.....	30
B.- Propósitos.....	42
C.- La alternativa.....	43
D. Cronograma y plan de actividades	48

E.- Estrategias y evaluación..... 52

F.- Resultados de la aplicación 68

CAPITULO IV

SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

A.- Análisis e interpretación de datos obtenidos 83

B.- Conceptualización de categorías..... 86

CAPITULO V

LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN

A.- Esquema de la propuesta..... 92

B.- La propuesta..... 93

CONCLUSIONES 95

BIBLIOGRAFÍA 99

ANEXOS..... 100

INTRODUCCIÓN

En un plantel educativo o institución, existe una actividad primordial que permite que todos aquellos propósitos y metas planeadas al inicio del ciclo escolar se logren satisfactoriamente, esto se refiere a las reuniones de Consejo Técnico.

Dichas reuniones son un espacio que permite tomar decisiones de manera colegiada y construir una cultura institucional que ofrezca a la niñez en edad preescolar calidad educativa.

El presente Proyecto de Gestión Escolar pretende ofrecer una forma de innovar en la escuela, en la organización y funcionamiento de las reuniones de Consejo Técnico, partiendo primeramente del apoyo y disposición del colectivo escolar.

Considero que uno de los factores importantes para que esto funcione es primeramente desempeñar efectivamente y con responsabilidad el cargo que tengo como directivo, es sensibilizarme de mi práctica docente, ¿Qué estoy haciendo? ¿Cómo lo estoy haciendo?, ¿Para qué lo estoy haciendo? De ahí partiré para poder iniciar con la organización y sobre todo fortalecer las reuniones del Consejo Técnico.

Por todo lo anteriormente expuesto, se realizaron una serie de acciones dentro del plantel educativo con el propósito y objetivo de poder contrarrestar la problemática detectada dentro del colectivo escolar, permitiéndome presentar como propuesta “El trabajo en equipo, calidad educativa y liderazgo transformacional para organizar y fortalecer el Consejo Técnico del Jardín de Niños”.

Dicha propuesta está integrada por aspectos que parten de la realidad específica, en donde docentes y directivo se ven involucrados a través del trabajo colegiado.

El presente proyecto ha sido dividido en cinco capítulos:

El capítulo primero contiene la descripción del entorno de la comunidad escolar, refiere aspectos de tipo geográfico, histórico-social, estructural y de la organización dentro del plantel educativo, ya que son importantes y se encuentran presentes en el diagnóstico realizado desde mi función como directora.

También se rescatan los procesos de organización y el desarrollo de las actividades técnico-pedagógicas, así como la función del Consejo Técnico.

El capítulo dos plantea el problema derivado del diagnóstico-pedagógico, así como el reflejo que tiene la formación docente sobre el, todo lo que integra y la ubicación del proyecto adecuado que permite su identificación o clarificación.

Dentro del capítulo tres, se encuentra la aplicación de la alternativa de innovación con sus respectivos propósitos, el cronograma de actividades, el plan de acción, así como las estrategias diseñadas y su respectiva evaluación, mismas que pretenden lograr un cambio innovador en la práctica docente.

También doy a conocer los resultados de la aplicación de las estrategias que se llevaron a cabo en varias sesiones con el colectivo escolar, pretendiendo la integración y participación del colegiado escolar.

Así mismo, se muestra en el capítulo cuatro, la sistematización de datos obtenidos durante la aplicación de la alternativa, su análisis e interpretación de datos y conceptualización de categorías, que permiten contrastar lo planeado al inicio de este trabajo de investigación para solucionar el problema de la necesidad de organizar y fortalecer las reuniones del Consejo Técnico del plantel con los resultados obtenidos.

Por último, en el capítulo cinco, se plasma la propuesta para llevar a cabo

una organización que brinde calidad educativa a la niñez preescolar a través del fortalecimiento del Consejo Técnico.

Este proyecto es una necesidad que surge del trabajo cotidiano de mi práctica docente, que realizo dentro del jardín de niños, se ha realizado con el propósito de resolver uno de los problemas escolares reales que se presentan en el trabajo en equipo; los logros de su aplicación y los resultados obtenidos mismos que quedan plasmados en el desarrollo de todo el proceso de dicho trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

DIAGNÓSTICO PEDAGÓGICO

A. Contextualización de la práctica docente

El tener un amplio panorama del contexto que rodea al jardín de niños, permite analizar con más precisión los aspectos social, económico, político, cultural y educativo que en ocasiones son determinantes para transformar la realidad. (ver anexo 1)

El Jardín de Niños está ubicado en la Privada de Tonalá No 3218 de la colonia Crucero de Avalos, situado al sur de la ciudad de Chihuahua, Chih.

La colonia ha ido creciendo por habitantes de diferentes partes del estado y otras colonias. En ella convergen una heterogeneidad de habitantes en cuanto al nivel económico y cultural.

La mayoría de los padres de familia cuentan con un trabajo. Además, algunas madres trabajan para ayudar a la economía y otras se dedican sólo a las ocupaciones del hogar.

Con respecto a la escolaridad de los padres de familia, la mayoría cuenta

con primaria, en menos proporción con secundaria o algún otro estudio y hay algunos con carrera profesional.

El Jardín de Niños Suave Patria se ha mantenido de pie gracias al apoyo, participación y disponibilidad de la gente que forma parte de la comunidad y de el colectivo escolar, éste último con una participación importante en el trabajo institucional o escolar.

Cabe destacar que en el aspecto económico, la colonia cuenta con algunos servicios públicos como: agua potable y electricidad; carece de pavimentación y en algunos sectores no hay drenaje; dichos servicios son insuficientes como en el caso del alumbrado público. Alrededor de la colonia no se observan áreas verdes; la llegada de las personas a dicha colonia, se dio por la necesidad de radicar en un lugar con mas bajo costo de vida en donde se presentaran más oportunidades de trabajo, con el fin de ofrecerle a su familia casa y alimentación, en un principio iniciaron como paracaidistas, y después adquirieron su hogar por la vía legal, dicha colonia no cuenta con una gran comercialización, sólo tiendas de abarrotes, carnicería y tortillería.

El Jardín de Niños cuenta con tres aulas y sus respectivos anexos; el personal está integrado por una directora, tres educadoras, dos maestros especialistas y un trabajador manual.

Coincide que el elemento que más influye en la problemática docente es el de tipo cultural-educativo, donde se encuentra el trabajo con las docentes, y del cual surge la preocupación de lograr su integración al trabajo colectivo mediante la realización de reuniones de Consejo Técnico, ya que se presume que a través de él se podrán organizar mejor las actividades técnico-pedagógicas del plantel y tener un espacio adecuado para reflexionar, compartir, intercambiar y solucionar infinidad de problemas que se presenten dentro del trabajo cotidiano del centro escolar.

B. Mi práctica docente

Desempeño mis funciones como directora técnica hace quince años y estuve frente a grupo tres años, fui fundadora de un Jardín de Niños llamado "Towi" en el año de 1989. En el Jardín de Niños Suave Patria tengo desempeñando como directivo siete años, pertenezco al subsistema estatal.

Se desarrollan un gran número de actividades dentro y fuera de la institución como son: el llenado de documentación, la elaboración de estadísticas, la elaboración del plan anual de trabajo, la revisión de planes de grupo, la realización de reuniones con padres de familia y reuniones esporádicas de Consejo Técnico, entre otras.

Gracias al análisis de mi práctica, ha sido posible la identificación de la problemática más significativa a través de los resultados obtenidos en el diagnóstico pedagógico,

Me he dado cuenta que poco a poco se descubre que existen necesidades importantes con el personal docente que está bajo la responsabilidad del directivo.

Es necesario reunir al personal docente para organizar y calendarizar determinada actividad, llegar a un acuerdo para llevar a cabo las reuniones de Consejo Técnico, para organizar ese espacio y las actividades del plantel, así como buscar soluciones a determinadas problemáticas de los niños, cubrir necesidades pedagógicas del personal, inquietudes y sugerencias.

Dentro de las limitantes que existen se encuentra el factor “tiempo” el cual de una manera muy fuerte impide llevar a cabo reuniones formales e informales con el personal docente.

Considero importante y es una limitación para el buen desempeño profesional, el aspecto que se refiere a la confianza y el compañerismo entre los sujetos, ya que el manejo del personal debe tomar en cuenta los caracteres y formas de pensar, de cada uno. Atendiendo a las necesidades

personales de cada integrante del colectivo escolar. (ver anexo 2)

Existe preocupación y necesidad de organizar eficientemente el trabajo cotidiano como directora, y que este resulte efectivo en las mejores condiciones posibles.

C. Análisis de la práctica docente desde la perspectiva teórica

Dentro de los aspectos que se expresan en el desarrollo de la problemática significativa, es importante pensar en darle solución iniciando por un cambio de la práctica docente.

José Martín Toscano, considera el cambio o transformación de la práctica no sólo como el hecho de cambiar la forma de hacer las cosas, sino fundamentalmente cambiar nuestras ideas, nuestras creencias y concepciones sobre “por que”, “que”, “como” conducirnos como profesionales, lo cual va a llevar inevitablemente a un cambio, a una evolución en nuestras conductas, si esto se hace de manera consciente y rigurosa.¹

¹ TOSCANO, José Martín “Un recurso para cambiar la práctica: el diario del profesor”. Antología básica. El maestro y su práctica docente. UPN. 1993. p.

Esto significa que hay que reflexionar sobre nuestra práctica cotidiana que estamos haciendo, para qué y cómo estamos llevándola a cabo, igualmente la posibilidad de compartir planteamientos que nos ayuden a darle posibles soluciones a problemas que se nos presentan.

Tomando en cuenta la necesidad que se tiene en el centro de trabajo de planear y organizar el quehacer cotidiano, a través de las reuniones de Consejo Técnico, mismas que no se llevan a cabo con la regularidad que se requiere. Se propone conocer a fondo la función de los Consejos Técnicos, como se debe organizar y cuál es el propósito de la misma.

La aportación que hace Cecilia Fierro y Susana Rojo, refieren la importancia que tienen los Consejos Técnicos dentro de las escuelas, o que ocurre al interior de este, manejando lo que sucede cuando un grupo de maestros se reúne en sus escuelas a dialogar, lo cual muestra en gran medida la manera en que día con día se viven relaciones entre los docentes con sus directores, con los niños y padres de familia.²

Estas reuniones juegan un papel importante también por que se puede observar el alcance educativo que tiene la labor de un grupo de docentes

² FIERRO, Cecilia y ROJO Pons, Susana. “El consejo Técnico, un encuentro de maestros”. SEP. Libros del rincón.

cuando llega a conformarse como verdadero equipo de trabajo.

Se trata pues de que los maestros encuentren sus respuestas a las preguntas que surgen desde la escuela misma y las distintas formas de interpretar y reaccionar frente a la posibilidad de hacer el Consejo Técnico, como un momento de encuentro académico. Igualmente se espera que en estas reuniones se ayude a mejorar la organización de la escuela tanto en lo académico como en los aspectos materiales, administrativos, etc.

De acuerdo a las autoras Fierro y Pons, consideran el Consejo Técnico como “un órgano interno de la escuela para la discusión académica entre la planta docente como un lugar para el intercambio”. Los maestros esperan que no sólo sea para consulta del director, sino de ellos mismos y que se llegue a resoluciones que beneficien a todos.

En síntesis, lo que estas autoras aportan, es interesante para conocer y poder explicar el problema, y sobre todo que permite confrontar las opiniones personales con las de otras personas conocedoras del tema.

También afirman que “Lo mas importante del Consejo Técnico es que compartimos experiencias y conocimientos en un clima de respeto, en el que a todos se les escucha y su opinión es analizada, es decir, tomada en cuenta”.

El Consejo Técnico será un espacio que no es dado sino hay que construirlo. Poner a funcionar un Consejo Técnico compromete dos tareas exigentes que a pesar de darse estrechamente ligadas en la práctica son distintas:

- Conformar al personal docente como equipo de trabajo que participe en la organización y las tareas del Consejo Técnico.
- Abordar la discusión académica, esto es, encontrar las mejores formas para elegir los temas, analizarlos, llegar a conclusiones, etc.

Cada una de las tareas requiere de ciertos aprendizajes y habilidades, así como de algunos cambios en la manera de relacionarse o enfrentar determinadas situaciones por parte de directivo y maestros.

CAPITULO II

EL PROBLEMA

A. Delimitación y planteamiento

A partir de las problemáticas detectadas en el diagnóstico, resalta como prioridad la falta de organización de el Consejo Técnico en el centro escolar. Dicho problema se ha manifestado continuamente ocasionando a su vez una falta de organización que se ve reflejada en las actividades propias del plantel educativo como son: los aspectos técnico-pedagógicos, las acciones sociales, culturales, materiales y económicas, así como el aspecto administrativo.

Analizando este problema se rescatan las diferentes categorías que inciden en él con mayor trascendencia, debiendo hacer una delimitación del mismo, se descubre que existe relación entre todas las situaciones que lo ocasionan.

De esta delimitación, el problema queda planteado de la siguiente manera:

¿Cómo fortalecer y organizar el trabajo en el Consejo Técnico del Jardín de Niños Suave Patria No 1249?

Para dar una explicación con mayor profundidad, se describen los aspectos que conforman el problema, tratando de jerarquizar cada uno de ellos.

En la práctica docente y en la función como directivo, existe una situación preocupante en cuanto al funcionamiento y organización de los Consejos Técnicos, en donde el trabajo colegiado y a su vez, el trabajo en equipo no se realizan como se debe, esto es independiente de la amistad y compañerismo que existe entre el colectivo escolar. Se percibe desconocimiento en cuanto a lo que significa realizar trabajo colegiado, se considera como un espacio para compartir situaciones problemáticas de la práctica en donde supuestamente tratamos de darle solución pero con poca formalidad, y en un mínimo de tiempo, utilizando el resto del espacio para compartir y comentar la mayoría de las veces situaciones personales.

Así mismo, el trabajo en equipo que se desarrolla en el Jardín de Niños por parte del colectivo, presenta falta de organización y compromiso, ya que al tener que realizar determinada actividad o reunión, siempre existe alguna situación más importante que impide efectuar reuniones de Consejo Técnico.

Considero que en mi función que desempeño como directivo existe falta de organización y el personal docente no le ha dado la importancia debida a los Consejos Técnicos, no se entiende su función ni la relación que éste tiene con

resolución de necesidades y problemas que se presentan en la práctica docente y las actividades cotidianas dentro y fuera de la institución.

Al respecto existen aportaciones teóricas en cuanto a la finalidad del Consejo Técnico. “El Consejo Técnico es, efectivamente un espacio para construir una ocasión propicia para la formación de maestros y para el trabajo colegiado en la escuela, capaz de proyectarse hacia los distintos espacios que la conforman”.³

Se puede confirmar que la importancia que tienen los procesos de organización y relaciones internas entre el grupo de docentes, no sólo radica en que forman parte esencial de la experiencia educativa cotidiana, sino que son también un componente fundamental de su calidad académica.

En relación a las temáticas que se abordan en las reuniones de Consejo Técnico, se maneja lo siguiente: Lo que da sustento y contenido al Consejo Técnico es el tipo de problemas que se discuten en él, la naturaleza que estos tienen, de muchas maneras de esto depende la organización y estructura que se le da.

Se observa que existen distintos enfoques y orientación que los maestros

³ El Consejo Técnico, “Educación Básica para Niños y Niñas Indígenas” SEP, serie nuestro que hacer.

imprimen a los consejos, uno de ellos es que están orientados a lo administrativo, se utiliza el espacio sólo para informar o para organizar asuntos o bien son un simple trámite burocrático, en estos casos no se explicitan las funciones ni se asignan actividades de otra naturaleza.

Otro enfoque es el que está orientado a fomentar las relaciones interpersonales, es un momento de convivencia o una ocasión para ventilar problemas personales, sindicales, laborales ya existentes, etc., se da cuando el asunto de las relaciones interpersonales es lo más importante en el Consejo Técnico.

Es así como el Consejo Técnico en estas situaciones se presenta como parte de una cultura escolar en la que la fiesta y la celebración, así como el tratamiento de conflictos personales ocupan un lugar muy importante. Éste pierde su tarea esencial, se convierte en un tiempo para convivir, en el cual los asuntos a tratar son secundarios.

Retomando lo relacionado al trabajo en equipo, Sylvia Schmlkes maneja que “un principio fundamental de la filosofía de la calidad es que las personas se desarrollan, se humanizan así mismas y humanizan el trabajo cuando participan activa y colectivamente en el mejoramiento de los procesos de

trabajo”.⁴

Dentro de esta filosofía de la calidad se sostiene que las personas se realizan en su trabajo y se desarrollan como personas, cuando participan creativamente en su mejoramiento y cuando lo hacen en equipo, reconociendo que por si solos no pueden modificar los procesos que condicionan su quehacer.

La participación genera compromiso y satisfacción personal. Por ello, se parte de la convicción de que una organización que se conduce de esta manera, genera mayor calidad de vida en el trabajo que es uno de los objetivos primordiales de la filosofía de calidad.

Considero que un trabajo en equipo permite que una persona apoye a otra y que todos hagan uso de su ingenio para resolver las cuestiones que a todos atañen, esto es, que todos adquieran una responsabilidad en el colectivo.

El trabajo colegiado es un recurso que tiene la escuela para resolver sus problemas, da la oportunidad al docente de expresar sus ideas, dar soluciones ante problemáticas que se presentan, pero no se ha sabido aprovechar, la tarea se hace en ocasiones entre una o dos maestras, sin embargo, si se

⁴ SCHMELKES, Sylvia. “Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas”

realizara trabajo colegiado se pudieran resolver con mayor facilidad los problemas o situaciones que se presenten en la institución ya que existe falta de comunicación en cuanto al trabajo colegiado se refiere.

Se tiene la idea de que la vida escolar no puede vivirse de manera aislada, pues aún cuando parece que estamos incomunicados, en cada momento damos o recibimos información, aportamos ideas o esperamos que otros las expongan, pero a veces, cuando nos sentimos comprometidos, damos marcha atrás y regresamos a la actitud individual.⁵

La comunicación cara a cara propicia el acercamiento de las afinidades y diferencias, ayuda a mejorar el ambiente de trabajo, en esta comunicación se encuentran involucrados maestros, alumnos, padres de familia y directivos. La comunicación entre personal docente es fundamental para conocer y mejorar el trabajo.

Considerando las relaciones interpersonales como una categoría más del problema planteado, se puede decir que en el caso del Jardín de Niños

Suave Patria el ambiente escolar es bueno; sin embargo, hay ocasiones en que los límites de esta relación se sale de lo normal, se abusa de la confianza y

⁵ SEP. El trabajo colegiado. "Educación básica para niñas y niños indígenas". Libros del Rincón

compañerismo teniendo como consecuencia el que el personal no esté completo para realizar adecuadamente las reuniones de Consejo Técnico o que simplemente se atiendan con mayor interés asuntos de tipo personal que abarcan parte muy importante del tiempo que se debe cubrir en la institución.

Al respecto se dice que: “Para poder relacionarse con los demás es importante reconocer que cada uno somos y pensamos diferente mas allá de pretender ser amigos muy cercanos con todos, compartimos la tarea común de la enseñanza, preocupaciones y anhelos educativos similares, es decir, queremos apoyar el aprendizaje de las niñas y los niños”.⁶

Existen dos categorías muy importantes que forman parte de este problema pero por desgracia no hay posibilidad de intervenir y darle solución, estas se refieren primeramente a la fuerte carga administrativa y después a el factor tiempo. La relación entre ambas categorías es muy estrecha ya que de nada sirve organizar el trabajo como directivo, con tiempo y espacios adecuados si la presión normativa que encierra el sistema escolar, constantemente se modifica, impidiendo muchas veces cumplir con lo que se tiene establecido previamente. No se descarta la posibilidad de que exista algún espacio para realizar las acciones que nos proponemos, pero la carga administrativa le resta autonomía a la institución.

⁶ ibidem.

Las relaciones del centro educativo con el sistema escolar son estrechas y normalmente quedan definidas en procesos legislativos. Se habla de poca autonomía escolar cuando la presión normativa es alta. “En estos casos, la uniformidad escolar es lo abundante, y los fracasos de la escuela se convierten en fracasos del sistema escolar” (bajo el supuesto de un alto cumplimiento de las normas).⁷⁷

Si por el contrario, la normativa es escasa, la autonomía será más amplia y los centros escolares serán más responsables en cuanto a los resultados.

Por lo tanto se considera que la normatividad excesiva obstaculiza que cada centro educativo posea sus propios planteamientos considerando su contexto, su forma de organización, etc., así como una dirección participativa que proporcione apoyo e intervenga en la solución de conflictos.

El factor tiempo en el caso de esta institución se distribuye en función de las necesidades de la misma, aun y cuando muchas veces se suspenden algunas actividades para cumplir con las peticiones de las autoridades educativas.

Después de planteado el problema se observan un sin fin de cosas que se

⁷ SEP. La autonomía escolar. Educación básica para niñas y niños indígenas.

deben atender. Primeramente reconocer que existe dicho problema y que afecta enormemente el quehacer docente, para esto se espera un proceso largo que permitirá sensibilizar y concienciar al personal docente de la participación activa de todos se podrán obtener mejores resultados.

B. Reflejo de la formación docente

Al desempeñar la actividad escolar y directiva, se refleja mi formación como profesora de educación preescolar en la Escuela Normal del Estado “Profesor Luis Urías Belderrain” bajo el plan 1979, en el cual se hacía énfasis a la adquisición de conocimientos que daba respuesta a la curricula formal tradicionalista a través de técnicas y ejercicios pedagógicos dentro de la tecnología educativa y apegado a la pedagogía por objetivos jerarquizados. Todo esto expresado en un programa que venía a ser rector de la formación integral.

En esta formación, la práctica se convertía en aplicación de la teoría, sin tomar en cuenta las características y necesidades de los educandos, marcando claramente los roles dentro de la institución.

Un aspecto que ha implicado en la práctica docente al estar frente a

grupo, fue el de la disciplina, que estaba muy marcada en cada una de las clases que se impartían, lo cual provocaba un conflicto muy grande y constante al romper los paradigmas existentes, ocasionando que la relación afectiva principalmente no se diera, no se permitía tener un acercamiento con los niños y por consecuencia no se tomaban en cuenta las necesidades y problemas de los pequeños que en un momento dado permitían conocer más a fondo que sucedía con ellos.

Durante esta formación jamás se me impartió alguna clase donde se orientara o enseñara algo acerca de la gestión escolar, de los Consejos Técnicos o de aspectos tan importantes como el administrativo dentro de una institución.

Por esta razón se despertó mi inquietud hacia la organización de las reuniones de Consejo Técnico, su funcionamiento y como consecuencia, el buen desarrollo de las actividades escolares.

C. El proyecto adecuado

Considerando el plan de estudios de la licenciatura en educación 1994 de la Universidad Pedagógica Nacional, se propone elaborar un proyecto de

innovación pedagógica que permita de una forma original y real la resolución de problemas que se presentan en la práctica docente.

Dicho plan maneja dentro del eje metodológico tres tipos de proyectos de innovación: El proyecto de intervención pedagógica que permite plantear problemáticas relacionadas con el proceso de enseñanza-aprendizaje de contenidos escolares; el de acción docente que toma en cuenta el contexto histórico-social de los integrantes del grupo, así como la situación de la institución y por último, el proyecto de gestión escolar, que específicamente se relaciona con los cambios del orden institucional y sus prácticas correspondientes que afectan la calidad educativa.

Dicho proyecto considera en primer momento la problemática principal del orden institucional que se pretende solucionar y en momentos posteriores: “que prácticas institucionales se pretende modificar para lograr el orden institucional proyectado, como se pretenden realizar las transformaciones, con qué estrategia?, en qué tiempos?, quiénes participan?, así como los recursos a utilizar”.⁸

Este proyecto de Gestión Escolar está íntimamente ligado con el problema que se plantea en el inciso anterior, ya que establece la necesidad de fortalecer

⁸ RIOS, Duran Jesús Eliseo. “Características del Proyecto de Gestión Escolar”. Antología Básica hacia la Innovación. UPN.

y organizar el Consejo Técnico dentro de la Institución, lo cual es una acción que el colectivo escolar debe realizar, y que está encaminada a mejorar la organización de los esfuerzos, recursos y espacios escolares, permitiendo de esta manera mejorar la calidad educativa y profesional.

Una parte del proyecto de gestión escolar permite hacer una reflexión, respecto a la participación del colectivo escolar en la resolución del problema, en el interés que se muestre en mejorar la vida escolar, así como el compromiso que se haga para cumplir con los propósitos de este proyecto, que son:

- Promover un modo de vida cotidiano donde primordialmente prevalezca el sentido de responsabilidad.
- Favorecer la toma de decisiones en colectivo, a fin de valorar la importancia que tiene el resolver problemas y cuestiones institucionales en un ambiente colegiado.
- Dar la oportunidad al colectivo de tomar conciencia de que la cuestión pedagógica es el punto central de la escuela, eje rector en las reuniones de Consejo Técnico

CAPÍTULO III

ALTERNATIVA DE INNOVACIÓN

A. Idea Innovadora

Después de planteado el problema considero importante elaborar una alternativa de solución que de respuesta a dicho problema, una idea que permita realizar un cambio innovador en la práctica docente.

La preocupación del trabajo en equipo para un buen funcionamiento de el Consejo Técnico. Para que esto funcione eficazmente, dependerá de la participación de las personas involucradas y los resultados derivarán igualmente de ellos y las interrelaciones que existan entre cada uno y sobre todo de manera muy personal como directora ejercer un buen liderazgo.

Torsten Husen afirma que es evidente que las innovaciones en materia de educación no aparecen automáticamente. Deben ser inventadas, planificadas, instauradas y aplicadas, de tal manera que las prácticas pedagógicas se adapten mejor a los objetivos y a las normas cambiantes de la enseñanza.⁹

⁹ HUSEN, Torsten. "Las estrategias de la innovación en materia de educación": Antología Básica hacia la innovación. UPN.

Para ello, Sylvia Scmelkes dice “que el proceso de desarrollo personal radica en descubrir el sentido de la vida que procede fundamentalmente de demostrarse a si mismo la capacidad de transformar la realidad en el sentido en que uno cree que debe ser transformada. El mejoramiento efectivo genera una verdadera satisfacción en la vida”.¹⁰

Retomando el objeto de estudio referente a la organización y funcionamiento de el Consejo Técnico en el Jardín de Niños “Suave Patria”, se presenta la siguiente alternativa de solución al problema: Elaborar estrategias que permitan la concientización del personal docente para mejorar el trabajo en equipo y elevar la calidad educativa a través de las reuniones de Consejo Técnico.

Esta idea surge de la necesidad que existe en el Jardín de Niños de organizar y fortalecer las reuniones de Consejo Técnico, a fin de tener organizadas las actividades cotidianas, así como dar seguimiento a todos los aspectos pedagógicos que son apremiantes para mejorar la calidad del proceso educativo.

Dicha idea puede ser difícil de realizar, pero no imposible, ya que al tratar de concientizar a un grupo de personas sobre algo que ya se sabe y no se hace,

¹⁰ Op. Cit. SCHMELKES. Sylvia

es un tanto difícil, pues existe una rutina establecida y origina que los cambios provoquen temor, disgusto e incertidumbre.

La idea innovadora que se plantea se puede llevar a cabo en las reuniones formales de Consejo Técnico cuando ya se ha establecido, e inicialmente en reuniones específicas para dar a conocer su importancia y constituirlo.

Para organizar las actividades de la escuela a través de las reuniones de Consejo Técnico, es importante trabajar en equipo. El trabajo en equipo hace que una persona apoye con fuerza y creatividad la debilidad de otra, y todos utilicen su ingenio para resolver los problemas que competen a todo el colectivo escolar.

Aquí el director juega un papel fundamental ya que debe ser el primero y el más comprometido en concientizar al personal docente con el propósito de mejorar la calidad educativa, debe sentirse responsable de la calidad de la escuela en general, facilitando y motivando ese proceso de mejoramiento de la calidad.

“Participar en un proceso de mejoramiento de la calidad, es participar en un proceso profundamente educativo”. Al director le corresponde impulsar, facilitar y estimular que este proceso se de. Implica aprender a vivir nuevos

valores: el valor de la insatisfacción constante; el valor de querer hacer el trabajo siempre mejor, el valor de la solidaridad, el poder, el objetivo externo por encima de los intereses personales, el valor de la humildad que se manifiesta en la disposición y apertura a aprender de los demás.

Analizando el papel tan importante del director en cualquier situación dentro de la institución se observa que, es difícil hacer conciencia con el personal docente del compromiso, responsabilidad y disposición necesarias para el trabajo diario, de como trabajar en equipo, y como llevar a cabo las reuniones del Consejo Técnico, lo cual permite lograr los objetivos, metas y sobre todo mejorar la calidad educativa y laboral.

La formación de un equipo consiste en la reunión de un grupo de personas para analizar aquellas áreas que como grupo consideran problemáticas. Comparten ideas y experiencias, iniciando así un trabajo en conjunto, sistemático y planificado, dirigido a resolver sus mutuos problemas y llegar a metas comunes.

Para ello es conveniente que el director planifique reuniones de Consejo Técnico con el personal, para poder resolver problemáticas ó analizar contenidos de aprendizaje.

Dentro de las características que debe tener un buen equipo de trabajo se menciona:

- La “atmósfera” tiende a ser informal, cómoda, relajada en la cual las personas participan y muestran interés.
- Hay discusión, todos participan y muestran interés.
- La tarea del grupo es bien comprendida y es aceptada. Se discute libremente el propósito hasta que los integrantes del grupo se comprometen con él.
- Los integrantes se escuchan. Se escuchan las ideas, no temen verse censurados por expresar sus puntos de vista, inclusive si parecen extremos.
- Cuando hay desacuerdos, el grupo no evita el conflicto, no se pasan por alto los desacuerdos, se examinan cuidadosamente las razones y se busca la solución más que dominar al disidente.

Las personas que están en desacuerdo no tratan de dominar al grupo. Su desacuerdo es la expresión de una diferencia de opinión y esperan ser escuchados para encontrar la solución.

- La mayoría de las decisiones se toman por consenso.
- La crítica, es frecuente y franca. Existe poca tendencia a ataques

personales, ya sean abiertos o disimulados. La crítica es constructiva, pues se orienta a disolver obstáculos.

- Al aceptar un plan de acción, se distribuye y asumen tareas claras.¹¹

El director debe apoyarse teórica y metodológicamente para poder organizar el consejo técnico del plantel y así poder ofrecer al personal conocimientos de calidad y estrategias para el trabajo en equipo con el personal docente.

El consejo técnico como apoyo a la organización escolar

El consejo técnico es el espacio en el que se nos da 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 es un espacio abierto donde los profesores expresan lo que saben, lo que piensan e incluso lo que sienten.
- En el consejo técnico se exponen temas orientados a mejorar la práctica docente.
- El grupo de maestros, gracias a ésta oportunidad de hablar sobre

¹¹ Formación de trabajo en equipo. Educación básica para niños y niñas indígenas

aquello que realmente les interesa para mejorar su labor, puede llegar a establecer un conjunto de metas compartidas para su escuela.

- Es posible tender hacia la calidad de la educación que realmente queremos a partir de mirar la propia realidad y buscar respuestas de manera conjunta.
- La escuela es el lugar donde se resuelve día con día, la calidad de la educación.
- La verdadera reforma educativa consiste en mejorar la capacidad de conducir el proceso educativo desde la escuela misma.
- La escuela por ser la comunidad organizada básica en educación, es el lugar de donde debe surgir y a donde debe llegar todo esfuerzo de cambio.
- El grupo de maestros es fundamental para explicar la calidad de los procesos educativos en la escuela, ya que la calidad de los resultados depende de los procesos de las instituciones. Es indispensable, por tanto, apoyar a los grupos de maestros a mejorar su capacidad de gestión, esto es, de organización del proceso educativo.
- Esta mejora en la capacidad de gestión supone aprender a manejar los conflictos, trabajar para construir consensos, asumir la diversidad

y compartir la responsabilidad de dar cuentas sobre los resultados.¹²

Situados en el nivel preescolar y después de analizar las funciones del Consejo Técnico se establece el programa para la Renovación Curricular y Pedagógica de la educación preescolar.

El Programa Nacional de Educación 2001-2006 establece una línea de acción la “renovación curricular y pedagógica de la educación preescolar” cuya meta fue formulada en los siguientes términos: “Contar a partir de 2003 con una nueva propuesta curricular para la educación preescolar”.

- Garantizar, a través de mecanismos, la participación activa de las y los protagonistas de la educación preescolar: educadoras y educadores, personal directivo y técnico de las diversas modalidades e instituciones.

Tener como base un diagnóstico integral de la situación actual de la educación preescolar que permita identificar sus logros, sus problemas y las necesidades de cambio para mejorar la calidad y la equidad del servicio.

El programa de renovación curricular y pedagógica de la educación preescolar abarca cuatro líneas de acción:

¹² El consejo técnico en educación básica para niños y niñas indígenas

- a) Renovación del programa de educación preescolar
- b) Transformación de la gestión escolar
- c) Actualización del personal docente y directivo en servicio
- d) Producción y distribución de materiales educativos

La renovación curricular nos permitirá actualizarnos y mejorar nuestra práctica docente pero también como directivo propone y pretende que se transforme la gestión escolar en este nivel.¹³

Considero que para que esto pueda llevarse a cabo es necesario analizar la dinámica de la organización y la institución escolar, concretamente las reuniones de consejo técnico, a fin de sensibilizar al personal docente de su importancia para poder favorecer y apoyarnos en dichas reuniones de equipo a fin de resolver problemáticas que nos afectan.

Cada docente se caracteriza por tener una práctica diferente y es imposible cambiar al ser humano, lo que se intenta es sensibilizarlos acerca de las ventajas de trabajar en común a fin de obtener mejores resultados en nuestro quehacer educativo.

La educación en la sociedad juega un papel fundamental para el desarrollo

¹³ SEP. Obligatoriedad de la educación preescolar y la reforma curricular y pedagógica.

de la personalidad del individuo. Los programas que la Secretaría de Educación Pública nos ofrece, deben de ser de acuerdo a las necesidades del educando, para que pueda desarrollar sus capacidades sociales, intelectuales y afectivas.

El ser humano debe ampliar su personalidad y cultura en sus dimensiones personal y social ya que esto le permitirá acrecentar sus conocimientos y ser un buen ciudadano preparado para un mejor futuro.

En la educación, los maestros jugamos un papel importante en donde debemos exigirnos responsabilidad en nuestro trabajo para poder ofrecer un trabajo de calidad.

Uno de los objetivos que queremos alcanzar, es lograr la calidad educativa y para ello es importante asumir cada uno de los integrantes un papel activo en la práctica docente.

Asumir la responsabilidad del trabajo educativo que realizamos y sensibilizarnos y estar conscientes de nuestro compromiso, nos permitirá tener una amplia visión del trabajo cotidiano que realizamos.

En las escuelas nos enfrentaremos con un sin número de problemas,

debilidades y fortalezas que debemos de analizar entre todo el colectivo escolar, para en consenso tratar de resolver dichas dificultades.

La organización escolar requiere de un trabajo colegiado, pero nos enfrentamos con problemas o conflictos internos entre el personal docente, así como el desinterés y resistencia a este tipo de trabajo, además de encontrar al docente sin tener deseos de actualizarse de manera permanente, mostrando una actitud indiferente al trabajo.

Año con año elaboramos el plan de mejoramiento (plan anual de trabajo), en donde planificamos actividades que favorezcan la resolución de necesidades del plantel y sobre todo del aula, dicho plan se formula de acuerdo al diagnóstico previo que hacemos en colectivo. En este ciclo escolar lo llevamos a cabo y nos ha dado muy buenos resultados para ello es necesario y fundamental llevar a cabo la conformación del Consejo Técnico en el plantel.

Como directivo, mi función y responsabilidad principal es propiciar una buena organización, ambiente y clima de trabajo.

Primeramente considero que se requiere un cambio cultural en mi función para después tratar de sensibilizar a las educadoras de la importancia que tiene el trabajo colegiado en el plantel, por lo tanto que es necesario analizar el

Programa Nacional de Educación del personal docente, directivo, manual y especial.

Es necesario actualizarme y conocer la responsabilidad de mi función, la misión del director, el saber como ser líder y poder ofrecer al personal apoyo técnico-pedagógico, para poder obtener resultados satisfactorios y sobre todo propiciar buenas relaciones personales.

El trabajo del director juega un papel fundamental en la organización del plantel ya que diariamente el trabajo cotidiano se puede convertir en una rutina en donde se realiza una serie interminable de encuentros e intercambios interpersonales con alumnos, profesores, padres de familia autoridades inmediatas y otras personas.

El director debe ser mediador entre las problemáticas que se presenten y los actores y tratar de resolver los problemas internos ya que es saludable trabajar armónicamente con el personal docente.

En el jardín de niños todas las actividades que se realizan están estrechamente relacionadas. Por eso todas las personas implicadas en dicha institución, como es el personal docente, debe involucrarse activamente para lograr una mejor calidad del proceso educativo.

Para mejorar la calidad educativa, es necesario hacer un cambio radical en la práctica docente, en donde la actitud positiva y voluntad de transformarla permita hacer modificaciones en la organización de la institución.

Sylvia Schmelkes afirma que todo proceso de mejoramiento en equipo es un proceso de aprendizaje que va enriqueciendo a las personas que participan, a la vez que ellas enriquecen el proceso colectivo. Cuando se da a las personas la oportunidad de mejorar su trabajo, se liberan energías creativas que transforman la organización. Un cambio cultural sólido debe estar sustentado en valores claros, compartidos y practicados por todos en la escuela.¹⁴

B. Propósitos

Durante el tiempo que abarquen las actividades o estrategias que permitan dar solución al problema, y considerando la idea innovadora, se pretende obtener resultados favorables con el equipo de docentes, aunque no se descarta la posibilidad de rechazo al llevarla a cabo.

Para poder llevar a cabo la alternativa que dará solución al problema que se plantea, es necesario establecer los medios que serán la base para partir a la

¹⁴ Op. Cit. SCHMELKES. Sylvia. "Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas"

elaboración de estrategias que permitan resolverlo.

1. Lograr el compromiso total del personal docente para llevar a cabo las reuniones de Consejo Técnico.
2. Reconocer la importancia que tiene el Consejo Técnico en el desarrollo de las actividades cotidianas en la escuela.
3. Reconocer que el intercambio de experiencias permite enriquecer el trabajo dentro y fuera del aula.
4. Reflexionar sobre la importancia de aprender a trabajar en equipo y llevar a cabo las reuniones de Consejo Técnico con mayor eficacia.
5. Analizar la estructura más conveniente para el Consejo Técnico e implementar su conformación.
6. Identificar los acuerdos y responsabilidades de un buen equipo de trabajo y ponerlos en práctica.

C. La alternativa

Es necesario dar a conocer la alternativa de innovación, la cual permite conocer como el problema planteado se convertirá en un problema resuelto, teniendo en cuenta los cambios que se deben hacer en el orden y las prácticas de la institución.

Considero importante señalar que hacer, para qué, dónde, cómo, cuando, con quién y quiénes son los involucrados al estructurarla y considerarlos al momento de su aplicación

Para elaborar la alternativa que de respuesta al problema planteado de ¿Cómo organizar el Consejo Técnico para su funcionamiento en el “Jardín de Niños” Suave Patria” No. 1249?, es necesario analizar el orden institucional que guardan actualmente dichas reuniones.

Desde el planteamiento del problema a la fecha, continúan llevándose a cabo las reuniones de manera formal y de acuerdo a necesidades de contenidos que se consideran importantes, se involucra a todo el personal docente dándole importancia al aspecto técnico-pedagógico como función principal para analizar el proceso enseñanza-aprendizaje y por ende, ofrecer una verdadera educación de calidad.

Considerando la idea innovadora como punto de partida para la elaboración de las estrategias, así como para la consecución de los propósitos planteados, se da a conocer qué alternativa se realizará para solucionar el problema planteado.

Roberto Pascual Pacheco (1996) afirma “que la participación es una

manera de entender las relaciones humanas, un modo de enfrentarse a la verdad, un modo de percibir y sentir, es una nueva manera de entender y solucionar los problemas y conflictos”.¹⁵

El Consejo es un lugar para el contraste de opiniones, el intercambio personal y la toma de decisión. Es aquí en donde el director puede ir creando poco a poco el clima, modos, vivencias y actitudes positivas para crear una comunidad educativa.

Para este fin, al Consejo Técnico hay que entenderlo no sólo como un medio para solucionar problemas, sino también como un espacio de educación y aprendizaje.

Dentro de las dimensiones de la gestión escolar, existe una que debe considerarse la más importante y que está íntimamente relacionada con el aspecto motivacional de los profesores, ésta es la dimensión académica.

La motivación de los profesores está fundamentalmente influida por el contexto de la enseñanza y los ambientes que los motivan y en los que trabajan.

¹⁵ PACHECO, Roberto Pascual, “La función directiva en el contexto socio-educativo actual” en: UPN. Antología Básica La Gestión como quehacer escolar

Existen ambientes que motivan a los profesores, factores que animan e intentan dar lo mejor de sí mismos para ser creativos. Esos ambientes institucionales promueven dicha motivación y por consecuencia, favorecen la productividad; son cualidades relacionadas dentro del ambiente escolar, fundamentalmente para las actitudes del maestro.

Los centros cuyos profesores se sienten entusiasmados por lo que hacen, se esfuerzan por poner de su parte, lo mejor de sí mismos y están motivados por sus actividades, son escuelas: a) dotadas de recursos suficientes, b) integradas, c) colegiadas, d) de resolución de problemas y e) centradas en apoyar inversiones.¹⁶

Es necesario explicar cada uno de los puntos que se mencionan en el párrafo anterior para comprender mejor la importancia que tienen en la motivación de los maestros.

a) *Recursos*: Un ambiente con los recursos adecuados es el que proporciona las condiciones y herramientas mínimas necesarias para enseñar.

¹⁶ UGH LIN. Milbrey. "Ambientes institucionales que favorecen la motivación y productividad de los profesores". en: UPN: Antología Básica La gestión como quehacer escolar.

- b) *Integración:* Un ambiente escolar integrado se caracteriza por la unidad de propósitos, líneas de organización y metas claras así como un sentido colectivo de responsabilidad. Un ambiente escolar integrado, motiva y estimula a los profesores en aspectos fundamentales. Quizá el más importante sea que enmarca la actuación y el compromiso como responsabilidad de grupo, no sólo individual.
- c) *Colegiación:* Un ambiente colegiado proporciona múltiples oportunidades para la interacción del profesorado, ya que los colegas proporcionan fuentes regulares de retroalimentación, ideas y apoyo.
- d) *Resolución de problemas:* La motivación de los profesores y la productividad también resultan favorecidas en ambientes de resolución de problemas, más que de ocultar problemas. Este entorno proporciona una poderosa motivación para que los profesores crezcan y mejoren.
- e) *Inversiones:* Un entorno que fomenta las oportunidades y capacidades individuales, está centrado en las inversiones más que centrado en saldos. Aquí a los profesores se les recompensa principalmente por crecer, correr riesgos y cambiar, y no únicamente por una práctica anterior con éxito.

Existe la posibilidad de lograr que a través de la aplicación de las estrategias, se pueden considerar estas características para obtenerla como meta.

D. Cronograma y plan de actividades

Para lograr las metas propuestas se elaboró un cronograma, en el cual se encuentran enumeradas las estrategias y las fechas en las que se aplicará cada una de ellas. De igual manera, se describe el plan de trabajo que determina los propósitos de las diferentes estrategias y los momentos de su aplicación, también se consideran los recursos, indicadores a evaluar, así como las técnicas e instrumentos para dicha evaluación.

Cronograma de actividades

	Septiem- bre	Octubre	Noviem- bre	Diciembre	Enero	Febre- ro	Marzo	Abril	Mayo	Junio
1	29									
2		26								
3			3							
4		1º								
5					18,20 y 21					
6					25					
7						1o				
8						9				
9						10				
10						18				

PLAN DE ACCION

NO.	ESTRATEGIA	PROPOSITO	DESARROLLO	PARTICIPANTES	TIEMPO	RECURSOS
1	"Nuestro plan de mejoramiento"	Elaborar el plan de mejoramiento para de ahí partir en las necesidades del plantel.	En reuniones de Consejo Técnico con el personal elaborar el plan de mejoramiento.	Personal docente y directivo.	Se harán las reuniones necesarias para elaborarlo.	Hojas en blanco y plumas.
2	"Renovación curricular"	Conocer ampliamente la renovación curricular.	Leer el formato y analizarlo en que consiste..	Educadora y directivo.	Una hora con treinta minutos.	Documentos
3	"Renovación curricular, v Modalidades de Trabajo: Rincones, taller, unidades didácticas y proy."	Que la educadora conozca y analice las diferentes modalidades de trabajo y las lleve a la práctica	Lectura compartida.	Personal docente y directivo.	Permanente.	Documentos
4	"El pizarrón de las noticias"	Descubrir que la responsabilidad y el compromiso individual en un corto tiempo, refleja el trabajo en equipo y se agiliza el trabajo en general.	Se colocará un pizarrón especial en la dirección en donde se pegarán recados, noticias, etc.	Personal docente.	Estará de manera permanente durante todo el ciclo escolar.	Pizarrón para colocar noticias, recados, avisos o cualquier otro tipo de información. Hojas de papel, marcadores.
5	"Que estoy haciendo para mejorar mi personalidad y mi práctica docente"	Sensibilizar al personal docente sobre la importancia de las relaciones humanas como base para el desarrollo personal y profesional.	Se mostrará una película en donde deberán estar lo mas cómodas posibles para disfrutar y captar el mensaje con mayor claridad.	Todo el colectivo escolar.	1 hora 20 minutos.	Película "Esperanza de vida". Mobiliario y espacio adecuado.
6	"Buzón de recados"	Reconocer virtudes, debilidades, de cada integrante del personal docente, así como necesidades e inquietudes.	Se colocará un buzón en un lugar visible en donde cada educadora colocará el recado.	Todo el personal docente.	Será permanente de ser posible todo el ciclo escolar.	Buzón para recados y cartas.
7	"INFORMAR PARA CONOCER"	Que el personal docente tenga conocimiento del Proyecto de Gestión Escolar así como el objeto de estudio.	Reunión de información, invitación previa.	Personal docente y directivo.	1 Hora.	Rotafolios, bibliografía e invitaciones.
8	"Nuestro reglamento"	Elaborar un reglamento que nos permita cumplir con responsabilidad y compromiso todas las actividades de los consejos técnicos.	En reunión con el personal docente elaborar el reglamento interno.	Personal docente y directivo.	1 hora 30 minutos.	Hojas en blanco y plumas.
9	"Minutos de reflexión"	Lograr a través de reflexiones escritas, retroalimentar la autoestima y sensibilizar al personal docente para un cambio de actitud positiva.	Se entregará un mensaje de reflexión dos veces por semana a cada integrante del colectivo escolar.	Personal docente.	Se entregarán reflexiones hasta que se considere necesario, de ser posible durante todo el ciclo escolar.	Mensajes de reflexión (individuales).
10	"Misión del docente"	Tener claro lo que es la misión en preescolar.	Escrito individual.	Personal docente.	Una hora con treinta minutos.	Hojas y lápices

EVALUACIÓN

ESTRATEGIA	PROPOSITO	CATEGORIA	TECNICA	INSTRUMENTO
1- “NUESTRO PLAN DE MEJORAMIENTO”.	“Elaborar el Plan de mejoramiento para de allí partir en las necesidades del plantel.	PARTICIPACION E INTERES	OBSERVACION PARTICIPANTE	DIARIO
2.- RENOVACIÓN CURRICULAR	Conocer ampliamente la Renovación Curricular	PARTICIPACIÓN E INTERÉS	OBSERVACIÓN PARTICIPANTE	DIARIO
3.-RENOVACION CURRICULAR Y MODALIDADES DE TRABAJO: RINCONES, TALLER, UNIDADES DIDÁCTICAS Y PROYECTO	“Que la Educadora conozca y analice las diferentes modalidades de trabajo y las lleve a la práctica	CAMBIOS SIGNIFICATIVOS DE ACTITUD E INTERÉS	PARTICIPACIÓN	DIARIO
4.- EL PIZARRON DE LAS NOTICIAS.	Descubrir que la responsabilidad y compromiso individual en un corto tiempo, se refleja el trabajo en equipo y agiliza el trabajo en general.	COMPROMISO	OBSERVACION	DIARIO
5.- “QUE ESTOY HACIENDO PARA MEJORAR MII PERSONALIDAD Y MI PRACTICA DOCENTE”.	Sensibilizar al personal docente sobre la importancia de las relaciones humanas como base para el desarrollo personal y profesional.	SENSIBILIZACION	ENTREVISTA FORMAL	CUESTIONARIO
6.- BUZON DE RECADOS	Reconocer virtudes, debilidades de cada integrante del personal docente, así como necesidades e inquietudes.	ACTITUD	OBSERVACION	DIARIO
7.- INFORMAR PARA CONOCER	Que el personal docente tenga conocimiento del Proyecto de Gestión Escolar así como del objeto de estudio.	INTERES	OBSERVACION COLOQUIO	DIARIO
8- NUESTRO REGLAMENTO.	Elaborar un reglamento que nos permita cumplir con responsabilidad y compromiso las actividades de los Consejos Técnicos.	PARTICIPACION	OBSERVACION PARTICIPANTE	DIARIO Y ANECDOTARIO
9.- “MINUTOS DE REFLEXION”	Lograr a través de reflexiones escritas, retroalimentar la autoestima y sensibilizar al personal docente para un cambio de actitud positiva.	CAMBIOS SIGNIFICATIVOS DE ACTITUD	COLOQUIO OBSERVACION	DIARIO
10MISIÓN DEL DOCENTE	Tener claro lo que es la misión en preescolar	SENSIBILIZACIÓN	OBSERVACION PARTICIPANTE	DIARIO

E. Estrategias y Evaluación

Para dar solución al problema que se plantea en el capítulo anterior, es necesario sensibilizar al personal docente a través de actividades que se lleven a cabo dentro de la institución. De la misma manera, se realizarán acciones en las que la motivación es el punto central, permitiendo así cumplir con los propósitos ya establecidos en la idea innovadora.

Por otro lado se involucrará al cuerpo docente en situaciones que lleven a realizar cambios positivos en la actitud, y sobre todo, se pretende acrecentar la comunicación y las relaciones humanas.

Ahora bien, para lograr una buena organización y funcionamiento del Consejo Técnico, se considera necesario aplicar una serie de estrategias que están encaminadas a este fin, tomando en cuenta que para obtener resultados satisfactorios, es de gran importancia conocer lo que es el verdadero trabajo en equipo.

Es por ello que el diseño de dichas estrategias debe considerar las características del grupo en el que se aplicarán, sus relaciones, clima de trabajo, y el contexto escolar entre otros. Cabe mencionar que las estrategias que se plantean en esta fase del proyecto, son un conjunto de acciones que van

a contribuir en el mejoramiento de las reuniones de Consejo Técnico así como crear un sentido de responsabilidad y compromiso en el colectivo escolar, de igual forma permitirá proponer otras alternativas de solución a problemáticas significativas que a diario se presentan en la práctica docente. Son acciones planteadas y organizadas que ayudan a obtener mejores resultados en el problema que se plantea, las cuales pueden modificarse o incrementarse de acuerdo a las características del grupo involucrado.

Dentro de la alternativa existe un aspecto que no se puede dejar de considerar, y es la **evaluación**, la cual implica precisar los objetos de evaluación y los criterios, técnicas e instrumentos para hacer el seguimiento y evaluación de dicha alternativa en distintos momentos, de tal manera que se podrán recuperar los resultados para hacer los ajustes pertinentes durante la puesta en práctica así como valorar los resultados finales y elaborar la propuesta de innovación de gestión escolar.

La metodología de evaluación considera como paradigma evaluador el aspecto cualitativo, ya que pretende una finalidad eminentemente formativa, y la elección y utilización de técnicas e instrumentos adecuados y será de carácter inductivo-descriptivo. Es inductivo porque su punto de partida y su fuente de datos principal será el quehacer diario en el aula, y descriptivo porque es el modo más apropiado para reflejar y expresar la información relativa a la

evolución del quehacer docente.

Las técnicas específicas para evaluar las estrategias en este proyecto son las siguientes:

Observación.- Considerada como una técnica para obtener datos, consiste en un examen atento que un sujeto realiza sobre otro u otros sujetos o sobre determinados objetos y hechos. El tipo de observación que se utilizará en especial es la observación participante, en donde el observador está integrado en mayor o menor medida en el grupo al que debe observar.

Entrevista.- Puede definirse como una conversación intencional, es una técnica apropiada para cualquier evaluación cualitativa, pues favorece grandemente la obtención de información profunda y amplia, además de que permite recolectar detenidamente datos acerca de actitudes, opiniones, expectativas, etc. de los entrevistados.

Encuesta.- Es otra técnica utilizada dentro de la evaluación, la cual consiste en la obtención de información relativa a un tema, problema o situación determinada, que se realiza por lo general mediante la aplicación de cuestionarios orales o escritos.

Coloquio.- Consiste básicamente en un intercambio oral sobre un tema prefijado mantenido por varias personas. Todos los participantes son receptores y emisores, y su principal función es compartir impresiones, opiniones, ideas, valoraciones, etc., sobre la cuestión de que se trata. El hablar coloquialmente, implica algo de informalidad, lo que favorece una comunicación espontánea, poco rígida, que facilita la expresión veraz de las personas ante un asunto.

Dentro de los instrumentos del análisis y la recolección de datos que se utilizarán en la evaluación se encuentran:

Cuestionario.- Consiste en un conjunto de preguntas estructuradas acerca de un tema. Habitualmente se aplica por escrito a un determinado número de sujetos. Es el instrumento adecuado para conseguir la información mediante la técnica de la encuesta.

El Diario.- Es la toma de datos más personal, menos formalizada pero quizá, más rica en cuanto a interpretaciones y reflejo de las situaciones que se van presentando en el quehacer docente.

A continuación se describen cada una de las estrategias que se aplicarán en esta alternativa y que sustentan la propuesta de innovación.

Estrategia No. 1

“Nuestro Plan de Mejoramiento”

Propósito.-

“Elaborar el plan de mejoramiento para tomarlas como punto de inicio para resolver las necesidades del plantel”.

Recursos.-

Hojas en blanco y plumas.

Participantes.-

Personal docente y directivo.

Desarrollo.-

Se convocará a reunión de Consejo Técnico y presentarán el diagnóstico por grupo, análisis de necesidades, diseñar alternativas de solución, elaborar plan de mejoramiento.

Tiempo.-

Se harán las reuniones necesarias para elaborarlo. El inicio es la primera semana de octubre y posteriormente se harán permanentes durante todo el ciclo escolar.

Evaluación.-

Se evaluará la participación de cada integrante en la elaboración de dicho Plan de Mejoramiento y principalmente la responsabilidad que tengan al cumplirlo. Se registrará en el diario a través de la observación participante y se retomará si es necesario.

Estrategia No. 2

“Renovación Curricular”

Propósito.-

“Conocer ampliamente la renovación curricular”

Desarrollo.-

Leer el formato y analizarlo en que consiste, cada educadora expresará su opinión respecto al tema y se hará una lluvia de ideas y hacer una síntesis con aspectos relevantes.

Participantes:

“Educadora y Directivo”

Tiempo: 1 hora con 30 minutos

Recursos:

Documentos

Evaluación:

Se evaluará con las visitas a grupos y asesorías individuales, para saber si se está llevando a cabo el cambio de práctica, ya que implica un proceso.

Estrategia No. 3

“Renovación curricular, y Modalidades de Trabajo: Rincones, Taller, Unidades Didácticas y Proyecto”

Propósito.-

“Que la Educadora conozca y analice las diferentes modalidades de trabajo y las lleve a la práctica”

Desarrollo.-

Lectura compartida. Se cuestionó a la educadora de sus experiencias respecto a las modalidades, y de ahí se enriqueció el tema, ya que cada una expuso su punto de vista y sobre todo sus dudas.

Participantes.- Personal docente y directivo

Tiempo.-

Permanente

Recursos

Documentos y encuestas.

Evaluación:

Se evaluará continuamente y se revisará en la planeación cual de las modalidades está utilizando.

Estrategia No. 4

“El pizarrón de las noticias”

Propósito.-

Descubrir que la responsabilidad y compromiso individual en un corto tiempo, se refleja el trabajo en equipo y se agiliza el trabajo en general.

Recursos.-

Pizarrón de unicel para colocar recados, noticias, avisos e información de todo tipo. Hojas de papel y marcadores.

Participantes.-

Todo el colectivo escolar.

Desarrollo.-

Se colocará el pizarrón en la dirección en un lugar visible, se escribirán los recados, avisos o necesidades por parte de la dirección principalmente. Se hará únicamente cuando sea necesario. Cada integrante del grupo tendrá la responsabilidad y el compromiso de leer día a día lo que se encuentra en dicho pizarrón. Deberán de preferencia tomar nota de ello.

Tiempo.-

Será permanente y estará en la dirección durante todo el ciclo escolar.

Evaluación.-

Se evaluará continuamente y como indicador principal el compromiso, registrando todo lo que suceda en el diario y a través de la observación.

Estrategia No. 5

“Que estoy haciendo para mejorar mi personalidad y mi práctica docente”

Propósito.-

Sensibilizar al personal docente de la importancia de las relaciones humanas como base para el desarrollo personal y profesional.

Recursos.-

Película “Una esperanza de vida”. Mobiliario, espacio cómodo y un cuaderno de anotaciones.

Participantes.-

Todo el colectivo escolar.

Desarrollo.-

En reunión después del trabajo con los niños, se les pondrá la película. Se pide a los asistentes colocarse de manera cómoda para verla, es importante que se encuentren relajados para obtener mejores resultados. En su cuaderno harán anotaciones relevantes sobre la película y al final se intercambiarán opiniones y su importancia

Tiempo.-

Duración aproximada 1 hora 20 minutos. Se utilizarán 30 minutos extra para compartir impresiones.

Evaluación.-

Se registrará principalmente la sensibilización que muestre el personal docente, para después rescatar el papel que desempeñamos como docentes considerando las necesidades e intereses de los demás. Se realizará a través de un coloquio y su respectivo cuestionario. Se retomará en otra sesión de manera oportuna y positiva.

Estrategia No. 6

“Buzón de los recados”

Propósito.-

Reconocer a través de la comunicación escrita las virtudes y debilidades de cada integrante del colectivo escolar así como necesidades e inquietudes.

Recursos.-

Buzón para cartas, papel para recados.

Participantes.-

Todo el personal docente.

Desarrollo.-

El buzón se elaborará de manera que sea llamativo y motivante para

todas. Se colocará en un lugar estratégico visible, en donde cada una tendrá la oportunidad de escribir en un papel lo que piensa sobre los demás miembros del colectivo; serán de manera individual. Podrán escribir también algún aspecto sobresaliente de alguna de las compañeras; estos podrán ser aspectos que sucedan a diario o algo sobresaliente durante la semana. Los recados que se envíen podrán ser anónimos o formados, podrán igualmente hacer comentarios, felicitaciones, sugerencias, críticas constructivas. Al finalizar la semana se nombrará un cartero, el cual se encargará de entregar cada carta a su destinatario. Se pueden rotar los carteros para que todas participen. Las cartitas se podrán entregar individualmente o en alguna reunión especial para ello y podrán ser compartidas si así lo desean.

Tiempo.-

Esta actividad se desarrollará a partir del mes de septiembre hasta la primera semana de diciembre.

Evaluación.-

Se evaluará la actitud que las docentes presenten durante el desarrollo de la actividad. Se registrará en el diario a través de la observación.

Estrategia No. 7

“Informar para conocer”

Propósito.-

Que el personal docente tenga conocimiento del proyecto de gestión escolar así como el objeto de estudio.

Desarrollo.-

A través de una reunión se informará todo lo referente al proyecto y al objeto de estudio. Esta se realizará por medio de una invitación individual previamente elaborada y entregada a cada una de las docentes, tratando de hacer dicha reunión lo más dinámica posible. Se analizará el documento “El desafío de la calidad en la Educación Básica” y posteriormente se intercambiarán opiniones sobre la importancia de la función del Directivo, reflexionarán sobre ello y darán su punto de vista.

Participantes.-

Personal docente y directivo.

Tiempo.-

Una hora con treinta minutos.

Recursos.-

Invitaciones, rotafolios, marcadores, bibliografía sobre el tema.

Evaluación.-

Se evaluará principalmente el interés de los asistentes a través del

coloquio, registrando de igual forma todo lo que suceda en el diario de campo

Estrategia No. 8

“Nuestro reglamento” (ver anexo 3)

Propósito.-

Elaborar un reglamento que permita cumplir con responsabilidad y compromiso las actividades del Consejo Técnico.

Recursos.-

Hojas de papel y plumas.

Participantes.-

Personal docente y directivo.

Desarrollo.-

Se reunirá al personal docente con la finalidad de elaborar el reglamento interno de los Consejos Técnicos. Se les explicará la importancia que éste tiene para que las reuniones tengan funcionalidad y logremos la participación de todos al momento de desarrollarlas. Se les pedirá aporten aspectos de relevancia para poderlo realizar tomando en cuenta las necesidades personales de cada integrante.

Tiempo.-

Se trabajará en dos sesiones de hora y media cada una, distribuidas en dos semanas (una sesión por semana).

Evaluación.-

Se evaluará y tendrá como evidencia el reglamento constituido y principalmente la responsabilidad que tengan al cumplirlo. Se registrará en el diario a través de la observación participante y se retomará si es necesario.

Estrategia No. 9

“Minutos de Reflexión” (ver anexo 4)

Propósito.-

Lograr a través de temas de reflexión por escrito. Retroalimentar la autoestima y sensibilizar al personal docente para una de actitud positiva.

Recursos.-

Mensajes de reflexión.

Participantes.-

Todo el colectivo escolar.

Desarrollo.-

Se entregará un mensaje de reflexión dos veces por semana a cada integrante del colectivo. No se hará personalmente, se colocará en un lugar visible de su espacio de trabajo antes de iniciar sus labores diarias. Se les cuestionará que les dejan dichas reflexiones y en donde las pueden aplicar para enriquecer su vida personal y profesional.

Tiempo.-

Esta estrategia se iniciará en la última semana de agosto, y continuará durante todo el ciclo escolar.

Evaluación.-

El cambio significativo de actitud será el aspecto principal a evaluar, se hará periódicamente a través de la observación y el registro en el diario de campo.

Estrategia No. 10

Misión del Docente

Propósito

Analizar y construir la misión del docente del nivel preescolar

Desarrollo

Escrito individual. Por medio de opiniones establecer un concepto de lo que es la misión en preescolar y la importancia que le den los Padres de Familia respecto al proceso enseñanza_aprendizaje.

Participantes

Personal docente

Tiempo

1 hora con 30 minutos

Recursos

Hojas y lápices

Evaluación

Se evaluará constantemente a cada educadora si están cumpliendo con la construcción de la misión y los propósitos establecidos en la práctica docente, si se está aplicando el proceso de cambio.

F. Resultados de la Aplicación

En este punto se presenta un panorama general del trabajo

desarrollado a lo largo de la fase de aplicación de la alternativa, en donde se mencionan aspectos significativos en dicho proceso.

Antes de aplicarse las estrategias, la situación del personal docente del Jardín en cuanto a las reuniones de Consejo Técnico era de bastante disposición y participación del colectivo escolar, por lo que no he tenido problemas por parte de ellas para su aplicación.

El único inconveniente que considero que es un obstáculo es el factor tiempo.

Al inicio de la aplicación de la alternativa hubo preocupación por saber si esto funcionaría, ya que recientemente se nos había proporcionado el Programa de Educación Preescolar (PEP 2004); la verdad considero que lo que nos ayudó mucho fue aceptar los cambios que se nos estaban presentando de acuerdo a la metodología y modalidades del trabajo.

Se puede decir que se obtuvieron muchos logros en este período, pero igualmente surgieron situaciones muy especiales en cuanto a la forma de trabajo. Durante este trayecto tres de las educadoras iniciaron en la aplicación de PEP 2004. Es importante mencionar que el trabajo en un principio no fue fácil, ya que nos faltaba tiempo para poder terminar los contenidos; también se

hizo conciencia que es una necesidad de todas y que de alguna manera aprovecharíamos el mucho o el poco tiempo que tendríamos en las reuniones.

Se incluyó como tema prioritario en la aplicación de las estrategias la Renovación Curricular para trabajar con el PEP 2004 y sobre todo aprovechar las reuniones de Consejo Técnico para abordar esta temática. Hay avances y resultados muy significativos desde el inicio de la aplicación hasta la fecha, ya que las educadoras están dispuestas a trabajar con las modalidades y aplicarlas en el aula.

Así mismo, dentro de los propósitos de la alternativa se propone la concientización del personal docente para mejorar el trabajo en equipo y elevar la calidad educativa a través de las reuniones de Consejo Técnico, este objetivo se ha cumplido poco a poco, considerando también las expectativas de un proyecto de gestión escolar, las cuales consideran los aspectos como el sentido de responsabilidad, la toma de decisiones en colectivo y la oportunidad que se le debe brindar al colectivo para tomar conciencia de cuestiones pedagógicas considerándolas punto central de la escuela.

Se observa claramente que la disposición por parte del colectivo escolar ha aumentado notablemente, ya que actualmente se han tenido reuniones frecuentes a las que asisten puntualmente, por voluntad propia y

sobre todo hay suficiente participación de todas durante dichas reuniones.

De igual forma se detecta fácilmente el compromiso para organizar actividades que permiten seguir creciendo como institución, partiendo de dicho compromiso que como docentes tenemos ante nuestros niños, padres de familia y comunidad.

Afortunadamente la alternativa fue aceptada por el colectivo escolar sin ningún problema. Se informó de las actividades en las que se necesitaría su participación y reflexionaron acerca de la importancia de hacer cambios en la práctica docente. Todo esto ha permitido que el trabajo se facilite.

Se realizaron algunos cambios principalmente en tiempos o fechas, se hicieron por necesidades que se presentaron en la aplicación del PEP 2004.

Una de ellas fue conocer las modalidades de trabajo: taller, rincones, unidades didácticas y proyecto, las otras fueron enfocadas a los diferentes contenidos del PEP 2004, análisis de dicho programa y sus fundamentos. El desempeño personal en esta fase del proyecto considero que fue completa y se puede decir que hubo aciertos, se pueden ver en los resultados favorables que existen a la fecha de iniciada la aplicación de las estrategias.

En cuanto a las diferencias o dificultades, considero que falta todavía cambiar mi actitud, recordando que la función que desempeño es de directivo, falta enfocar más al aspecto de la autoridad y dejar de pensar que en un momento dado eso puede verse como autoritarismo.

Todo esto ha permitido aprender a conocer más al personal docente, así mismo se da la oportunidad de proponer algo nuevo para mejorar la práctica docente y que haya más comunicación.

Considero que la primera estrategia que apliqué fue la ideal ya que al principio del ciclo escolar debemos elaborar el Plan de Trabajo del jardín, así mismo visualizar por medio del diagnóstico la detección de necesidades que hay en el plantel.

La primera estrategia “Nuestro Plan de Mejoramiento”.

En esta primera etapa nos pudimos dar cuenta de la importancia de efectuar reuniones de Consejo Técnico y sobre todo el trabajo en equipo para poder lograr los objetivos establecidos y mejorar la interacción entre el colectivo escolar.

La segunda estrategia de “Renovación Curricular”. En esta estrategia se analizó el PEP 2004 en donde pudimos analizar la presentación e

introducción del programa, ya que es una herramienta valiosa para llevar a cabo nuestra práctica docente.

La tercera estrategia “Modalidades de Trabajo: rincones, taller, unidades didácticas y proyecto” consideramos importante conocer la metodología que sustenta el PEP 2004, para poder aplicarla en el aula, sin embargo todavía hay muchas dudas, que al aplicar las modalidades en la práctica nos daremos cuenta si realmente se obtienen resultados favorables o no, se nos propone una apertura en la metodología para el trabajo con los niños, una forma de organizar el trabajo por parte de la educadora de acuerdo a instrucciones, necesidades y características de los niños y del contenido a fin de alcanzar mejores resultados.

Con respecto al PEP 2004, las educadoras han manifestado su inquietud por ser algo nuevo y diferente que apenas se está conociendo aun que les parece interesante, manifiestan inseguridad, ya que necesitan cambiar la planeación y evaluación cubriendo todos los aspectos que se establecen.

Mi intervención aquí es fundamental ya que necesito iniciar primeramente yo para poder sensibilizar al personal, la preocupación es que con la aplicación de las estrategias me he atrasado con los módulos del PEP 2004; sin embargo hay un compromiso para cumplir con lo propuesto antes de

terminar el ciclo escolar, y estar preparadas para poderlo aplicar ya con más elementos y fundamentos teóricos en el próximo ciclo escolar

La cuarta estrategia “El pizarrón de las Noticias”

El propósito es descubrir la responsabilidad y compromiso individual de cada docente, el pizarrón me permitirá informar al personal de todos los avisos, convocatorias, reuniones, etc.

Esto me sirvió mucho, ya que allí plasmamos los avisos importantes de lo que se está realizando en el jardín.

La Quinta estrategia “Que estoy haciendo para mejorar mi personalidad y mi práctica docente”, película “Esperanza de vida”

La aplicación de dicha estrategia fue durante tres días ya que el tiempo no permitió terminarla en una sesión.

A pesar de los obstáculos que se nos presentaron no se perdió el interés de las educadoras.

El colectivo escolar llegó a la conclusión de que las relaciones humanas son aquellas interacciones entre seres humanos y que son de vital importancia para nuestra vida cotidiana y profesional. Son necesarias por que trabajamos

en la sociedad y nuestra finalidad, ya sea de trabajo, familiar o de amistad, es que llegue a ser más exitosa, ya que de ello dependen nuestros éxitos o fracasos.

Cuando tenemos buenas relaciones con los demás tenemos frutos positivos en todo.

En cuanto a las relaciones humanas en el plantel, las educadoras expresaron lo siguiente: Existe respeto, tolerancia y ayuda mutua, tratamos de llevarnos bien, respetando nuestros puntos de vista y formando siempre un buen equipo de trabajo.

La estrategia resultó un éxito ya que nos dejó como mensaje el reflexionar sobre el gran valor de la vida, de la constancia y del mejoramiento de las relaciones humanas con los compañeros del plantel y ponerse en el lugar del otro para comprenderlo.

También se hizo énfasis en la participación y comunicación con los padres de familia, para lograr un mayor acercamiento a través de actividades que les sensibilicen ante el aspecto educativo de sus hijos y las buenas relaciones con las maestras.

Dicha estrategia me gustó mucho y me siento satisfecha de que al personal docente que es lo mas importante en mi práctica docente, les haya dejado algo que los hizo reflexionar a fin de continuar mejorando nuestro quehacer educativo, brindando calidad a nuestros alumnos.

La sexta estrategia “Buzón de recados”

En esta actividad nos dimos cuenta que nos puede ayudar mucho, ya que es un espacio para expresar todas las necesidades y sugerencias relacionadas con el Jardín de Niños y con las maestras.

La séptima estrategia “Informar para conocer”

La presente estrategia que se aplicó fue con el propósito de que el personal docente conociera el proyecto de Gestión Escolar así como su objeto de estudio.

Se analizó un documento sobre la ponencia “El desafío de la calidad en la Educación Básica, Conceptos Básicos, Criterios y Estrategia de Gestión”.

Considero que la aplicación de esta estrategia como propósito personal es reflexionar sobre el papel que desempeño como directora en la Institución, ya que de allí dependerá primeramente ofrecerles a las educadoras calidad educativa y así mismo poder brindar conocimientos que puedan llevarlos a la

práctica docente con sus alumnos.

Uno de los factores que llamó mucho la atención, fue que para poder ofrecer calidad educativa hay que tomar en cuenta el contexto y sobre todo los recursos con los que cuenta, de allí partiremos sobre las necesidades que hay y poderles dar una posible solución.

Cabe mencionar que el maestro es el primero que muestra disposición para promover el proceso educativo y sobre todo analizar y reflexionar ¿qué estamos haciendo? ¿cómo lo estamos haciendo? Y ¿con qué lo estamos haciendo?.

Las educadoras expresaron lo siguiente: Fue un tema importante ya que se analizó la situación en que se encuentra la educación tanto a nivel mundial, como en México.

Del Artículo Tercero Constitucional, pudimos rescatar que la educación debe promover valores, actitudes y hábitos que permitan el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida humana.

A manera de conclusión se puede afirmar que cada maestro es responsable de elevar la calidad educativa al buscar mejores formas de educar.

Octava estrategia "Nuestro Reglamento".

Elaborar un reglamento que nos permita cumplir con responsabilidad y compromiso todas las actividades que se organicen en reuniones de Consejo Técnico.

Estuvimos analizando en colectivo la importancia de las reuniones de Consejo Técnico y a la vez sensibilizarnos del compromiso que debe existir para cumplir con los propósitos para los cuales se conforma este órgano.

Se hizo una lista de los acuerdos que se tomaron para elaborar el reglamento.

El personal consideró importante establecer acuerdos y tener un Reglamento para llevar a cabo las reuniones de Consejo Técnico a fin de lograr una mejor organización y con ello mejores resultados.

Es importante que cada una asuma su responsabilidad para cumplir y aplicar lo abordado en cada reunión.

Es conveniente tener a la vista el reglamento ya que nos ayuda a mejorar en forma cualitativa, la realización de las reuniones de Consejo Técnico, pues con esto rescatamos los fines mas importantes del mismo y los

temas a desarrollar, mismas que han de llevar un seguimiento, y una evaluación de logros.

Novena estrategia “Minutos de Reflexión”

Dicha estrategia es retroalimentar la autoestima y sensibilizar al personal docente para un cambio de actitud positiva.

Considero que el reflexionar sobre todo lo que nos rodea nos ayuda a visualizar nuestras fortalezas y debilidades y esto nos ayuda a mejorar y ser más tolerantes con los demás.

Es importante tomarse el tiempo para alimentar la autoestima y valorar nuestra familia y el trabajo tan valioso que tenemos.

Es necesario valorar a los amigos y compañeros que siempre están cuando los necesitamos, con una sonrisa y palabras de aliento.

Consideraron que fue una estrategia bonita, pues la importancia de detenernos a reflexionar sobre temas que a veces nos parecen de poca importancia o tan comunes como lo es la amistad en nuestra vida diaria, nos permite encontrar en las cosas más sencillas todo lo bueno y hermoso que tiene la vida.

Décima estrategia "Misión del Docente"

Consideraron las educadoras que la misión se enmarca en torno a: favorecer el desarrollo integral de los alumnos en el grupo sin perder de vista el aspecto afectivo, además de tener presente y brindar calidad humana a los que les rodean.

Es importante que los padres de familia conozcan la misión y la forma de trabajo, así como la normatividad en la que nos apoyamos.

No hay que perderla de vista, ya que da pauta para asumir un compromiso de trabajo y actuar en torno a ella.

Con esto finalicé la aplicación de las estrategias, y quiero destacar que a pesar de los obstáculos que se presentaron por el factor tiempo, quedo satisfecha, ya que hemos cambiado poco a poco nuestra práctica y nos dimos cuenta cuanto nos falta por hacer.

Además de ello, el PEP 2004 nos servirá para tener mejores fundamentos para poder brindar calidad en la educación, así mismo darle seguimiento a las estrategias que requieren en forma permanente seguirse retomando.

Las siguientes reuniones de Consejo Técnico son con el Programa Nacional de Lectura (PNL) y con los módulos del PEP 2004.

CAPITULO IV

SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La sistematización de datos, es un proceso que involucra el análisis, ordenamiento y organización de las partes de un todo para lograr un conocimiento.

Para llevarla a cabo es necesario tener un apoyo teórico-metodológico, que en este caso es una sugerencia de Mercedes Gagneten, en el cual se hace una Interpretación de cada una de las fases de dicha metodología.

1ª.- Reconstrucción de la Experiencia.-

Es la descripción de todo lo vivido durante la aplicación de las estrategias, sus tiempos y espacios, recopilando la información en un diario de campo a través de encuestas, cuestionarios, registros, etc.

2ª. – Análisis.

Se refiere específicamente a la separación por partes de toda la información recabada hasta llegar a conocer sus principios y elementos fundamentales.

3ª.- Interpretación.

Rescatar de los datos obtenidos a través del análisis y un apoyo teórico

que lo sustente, relacione o confronte con la realidad, surgiendo de todo esto una clasificación de categorías de análisis.

4ª.- Conceptualización.

Es la reconstrucción teórica, conceptual de los elementos encontrados en la tercera fase, la cual permite confrontar la teoría existente con los conceptos surgidos de la experiencia.

5ª.- Generalización.

Es la afirmación de los derechos observables y el descubrimiento de sus mecanismos internos y externos.

6ª.- Conclusiones.

Establece un juicio que a partir de las fases anteriores permite hacer un razonamiento que involucra la evaluación de los objetivos planeados y los logros reales alcanzados.

7ª.- Propuesta.

Implica soluciones alternativas de la realidad social de acuerdo a la temática enfrentada y tomando en cuenta los resultados de la sexta fase.

A. Análisis e interpretación de datos obtenidos

Considero que el ambiente que se vivía en el centro escolar antes de la aplicación de las estrategias, era principalmente de falta de tiempo para efectuar las reuniones de Consejo Técnico.

Al iniciar la aplicación de las primeras estrategias, se presentaron cambios muy significativos en las docentes, especialmente de actitud y hábitos positivos. Cabe mencionar que al momento de plantear al colectivo escolar la problemática observada y que se confirmó mediante la aplicación de encuestas y entrevistas realizadas se generó expectativa y sensibilización para cambiar, y por parte del directivo cierto temor, de que no se obtuvieran resultados positivos, ya que algunas de las sesiones programadas a trabajar con todas implicaba un esfuerzo extra en tiempo, pero afortunadamente el apoyo brindado por las docentes fue de mucha disposición, ya que una de ellas egreso de la Universidad Pedagógica Nacional, y esto permitió involucrar al resto del personal en la realización de este proyecto de innovación llevándose a cabo sin ningún problema.

Se logró la concientización acerca de la importancia que tienen las reuniones de Consejo Técnico, su funcionamiento y organización, sobre todo reconocer la necesidad de llevar a cabo con un buen trabajo en equipo. Los

cambios de actitud fueron muy notorios, ya que se hacían las cosas pero no se les daba la formalidad necesaria.

Conforme fue avanzando este proceso, los comentarios que hicieron las docentes, fueron muy satisfactorios, pues sintieron que se les estaba dando la oportunidad a cada una de expresar su opinión y de que se tomara en cuenta su participación dentro del proyecto, se sintieron involucradas verdaderamente.

Como directivo me siento satisfecha que las estrategias que aplique nos han servido para crecer profesionalmente y poder ofrecerle a la comunidad escolar una buena calidad educativa.

El trabajo en equipo ha fortalecido nuestra práctica docente y nuestras relaciones interpersonales, ya que es un factor importante para trabajar en un buen grupo colegiado y sobre todo el fomento de las relaciones humanas entre nosotras, nos ayudará a mejorar nuestro ambiente de trabajo y ofrecer una buena imagen ante la sociedad que nos rodea y sobre todo a la niñez preescolar.

Uno de los factores que consideramos que nos esta afectando para la realización de las reuniones de Consejo Técnico, es el factor tiempo, ya que se nos presentan algunos aspectos de tipo administrativo, técnico–pedagógico,

imprevistos, conmemoraciones, festejos, etcétera, que nos impiden efectuar dichas reuniones, mismas que tenemos que suspender por circunstancias que no están contempladas.

Una de las preocupaciones que existen actualmente, es que tenemos retraso en la aplicación de los módulos del PEP 2004, sin embargo durante este periodo de la aplicación de las estrategias se incluyeron algunos aspectos de dicho programa. Por tanto, nos comprometimos todas las docentes para avanzar durante el resto del ciclo escolar y nivelarnos con los demás jardines pilotos y del sector.

Se enriqueció el trabajo ya que no se dejó de lado ningún aspecto que favoreciera la práctica y en todo momento de las reuniones de Consejo Técnico se analizaron contenidos importantes.

Considero que el PEP 2004, nos ha aportado valiosas herramientas para el cambio de nuestra práctica docente y estamos en la mejor disposición de estar constantemente apoyándonos en dicho programa y retomando todos los aspectos que favorecen al desarrollo integral de los alumnos.

Después de la aplicación de todas las estrategias, las docentes manifestaron lo provechoso de cada una de las acciones realizadas en este

ciclo escolar 2004-2005, así mismo se propusieron alternativas de trabajo para el siguiente ciclo escolar, donde se llevará a cabo la Renovación Curricular y su metodología aplicando las diferentes modalidades de trabajo.

B. Conceptualización de Categorías

La participación de las docentes, es un factor importante para el quehacer docente ya que se requiere de un espacio para opinar, compartir e intervenir en las actividades escolares y principalmente en las reuniones de Consejo Técnico, permitiendo rescatar la importancia del trabajo colectivo y sobre todo enriquecer la práctica educativa por medio de intercambio de diferentes experiencias.

El compromiso es el deber ser u obligación que se toma en un acuerdo obtenido mediante un consenso, entre docentes y directivo y viceversa.

El respeto es un factor fundamental que prevalece en un trabajador de una institución educativa, permite fomentar el hábito de la responsabilidad y compromiso y a su vez propiciar el trabajo en equipo en donde se respetan acuerdos que como colectivo escolar se establecen.

Sylvia Schmelkes manifiesta que no basta con que todos participen, deben hacerlo en equipo. Sabemos por experiencia que no basta con trabajar en una misma organización para constituir un equipo. En un trabajo en equipo se toman decisiones y se actúa sobre ellas. Este se convierte en el fin del equipo, todos adquieren una responsabilidad ante el colectivo.

Compromiso.- Las personas adquieren compromisos en todo momento, de tipo laboral, familiar, etc, pero cumplirlos es difícil, ya que nos ponemos una barrera que nos impide ver lo que está mal y nuestros errores. Hay que tener una vida organizada para poder cumplir con los compromisos que tenemos y fomentarlo entre nuestros compañeros y al medio que nos rodea.

Schmelkes sostiene que “las personas cuando participan creativamente en su mejoramiento y cuando lo hacen en equipo, reconocen que por sí solos no pueden modificar los procesos que condicionan su quehacer. La participación genera compromiso y satisfacción personal”.

Durante el análisis e interpretación de los resultados obtenidos hasta esta fase, me he dado cuenta que existe un factor muy importante que debe ser tomado en cuenta para el mejor funcionamiento de las reuniones de Consejo Técnico y toda la organización escolar, esto se refiere al clima escolar.

En donde una persona se siente a gusto actúa con espontaneidad y se involucra de manera natural en la realización de las tareas, un buen clima propicia un mejor rendimiento laboral.

“Un buen clima es expresión de un ambiente donde se comparten proyectos y preocupaciones, se clarifica el sentido individual y colectivo de la tarea y se potencia el compromiso de cada uno con las metas de la institución”¹⁷

El clima de trabajo es el ambiente laboral que se establece entre maestros y entre estos y el director.

La actitud del directivo permite crear poco a poco el clima, modos y actitudes positivas para aprovechar el espacio del consejo técnico principalmente como un momento de reflexión y aprendizaje.

“Se ha detectado que en el tipo de clima que se establezca, es muy importante el papel del directivo, si su actitud está orientada a la creación de un clima de trabajo que fomenta un buen desempeño docente”¹⁸

¹⁷ EZPELETA, M. Justa. “La dirección de la Escuela” en: UPN: Antología básica Organización del Trabajo Académico. P México 1995

¹⁸ SCHMELKES, Sylvia, ob 1992 “Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas”

El director debe actuar positivamente para poder transmitir al personal responsabilidad, compromiso y sobre todo calidad educativa, conforme a reglamentos establecidos.

“El director debe fungir como autentico líder, capaz de motivar, facilitar y estimular el proceso de mejoramiento de la calidad educativa”.¹⁹

“Para el correcto desarrollo del proceso educativo, en el plantel se requiere del ejercicio de un liderazgo que sea capaz de lograr armonía, coordinación y estabilidad en las relaciones y acciones de los elementos que integran la comunidad escolar”.

Es necesario que el director estimule y motive a su personal docente para un buen crecimiento profesional y personal.

La comunidad escolar debe trabajar en colectivo escolar con los integrantes del plantel educativo, para así mismo lograr los fines y metas establecidos durante todo el ciclo escolar.

¹⁹ ibidem.

El papel del director es difícil, ya que tiene que contemplar todos los aspectos que abarca el plan de trabajo, llevar a cabo las actividades, dar seguimiento y evaluar si se está cumpliendo con los propósitos educativos y otras necesidades que surjan.

Por otro lado, es necesario que el director motive la participación de su personal para favorecer y facilitar las acciones del mismo, debe ser “un compañero que aconseja y dirige a su gente día a día, aprendiendo de ellos”, con la finalidad de que cada uno realice su trabajo en beneficio de los niños y la institución misma.

Considero que el director es el principal protagonista en el plantel educativo, ya que si asume su papel correspondiente de líder para lograr los objetivos y metas establecidas, debe hacerlo mediante la participación activa de todos los integrantes del equipo de docentes, y tomar en cuenta las condiciones del contexto escolar.

El director debe ser guía para los docentes, permitiéndoles opinar sobre problemáticas o necesidades que se les presenten; así mismo debe ser el mediador entre todos los actores que involucran en el quehacer educativo.

El director debe ser un compañero más que aconseja y asesora durante la práctica cotidiana a su personal, por medio de ellos, de sus experiencias, debilidades y fortalezas, y una visión mas completa de lo que ocurre en el plantel educativo.

Un líder que establece metas y objetivos en el intento de hacer a su seguidor líder, es transformacional. El proceso de transformar, no consiste simplemente en darles la responsabilidad de llegar a una meta; se trata más bien de un proceso a través del cual desarrollan la capacidad de determinar su propia actuación:²⁰

Con el análisis de los elementos señalados fue posible concluir que se puede elaborar una propuesta de innovación.

²⁰ BASS. M. Bernar. "El impacto de los directores transformacionales en la vida escolar" en: UPN. Antología Básica Enfoques administrativos aplicados a la gestión escolar México 1995

CAPITULO V

A. Esquema de la propuesta

La Necesidad de organizar y fortalecer las reuniones de Consejo Técnico del “Jardín de Niños” Suave Patria número 1249.

IDEA INNOVADORA

La preocupación del trabajo en equipo para el buen funcionamiento del Consejo Técnico

PROYECTO DE INNOVACION DE GESTION ESCOLAR

ALTERNATIVA

Estrategias	Plan de Acción	Evaluación
-------------	----------------	------------

SISTEMATIZACION DE DATOS

Análisis e Interpretación de Datos

Conceptualización de Categorías

DEL DIRECTIVO Y DOCENTES

Compromiso	Actitud	Participación
------------	---------	---------------

Clima Escolar

Liderazgo

Propuesta

“EL TRABAJO EN EQUIPO, CALIDAD EDUCATIVA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA ORGANIZAR Y FORTALECER EL CONSEJO TÉCNICO DEL JARDÍN DE NIÑOS”

B. La Propuesta

Durante el transcurso de la experiencia vivida durante los cursos que me ofrecieron en la Universidad Pedagógica Nacional, he adquirido elementos teórico-metodológicos que me dan la oportunidad de compartir con el personal docente para acercarlos e involucrarlos a la búsqueda de un crecimiento profesional de la práctica docente.

Así mismo adquirir un compromiso y encontrar alternativas que le permitan solucionar las diversas problemáticas ó dificultades en la que como gestor se vea involucrado.

Por lo tanto para organizar y fortalecer las reuniones de Consejo Técnico y lograr un crecimiento profesional, trabajo en equipo, calidad educativa, y liderazgo transformacional lo cual es una herramienta básica para ofrecer a la niñez preescolar mejor educación se propone:

- Sensibilizar y motivar al personal docente para que realice su labor al inicio de cada ciclo escolar. Hacer conciencia y reflexionar sobre el compromiso que como docente se tiene ante el reto de alcanzar una real calidad educativa.
- Crear un ambiente colegiado para lograr un mejor aprovechamiento en

las reuniones de Consejo Técnico.

- Organizar el Consejo Técnico dando la oportunidad de favorecer los valores de respeto solidaridad y trabajo colaborativo.
- Elaborar un reglamento interno del Consejo Técnico, tomando en cuenta las necesidades de cada integrante del colectivo escolar, para darle formalidad a dicha reunión.
- Propiciar la responsabilidad en el colectivo escolar ante los acuerdos establecidos dentro del reglamento.
- Crear una organización que favorezca el crecimiento y desarrollo de cada una de las personas que forman el equipo de trabajo.
- Lograr dar la calidad educativa en el ejercicio la práctica docente.

CONCLUSIONES

Después de elaborar este proyecto de innovación que surge de una realidad que se presentó en el Jardín de Niños “Suave Patria” No. 1249, se hace énfasis en la conformación y funcionamiento de las reuniones de Consejo Técnico a partir de acciones planificadas que permitan atender aspectos técnicos – pedagógicos y en general todas las necesidades que surjan en la organización escolar.

Las reuniones de Consejo Técnico deben de ser un espacio en donde haya comunicación, participación y disposición de compartir experiencias que ayuden a favorecer diferentes necesidades que se presenten.

Se rescata como algo significativo el clima escolar el cual permite a través de un buen ambiente agradable y de comunicación llevar a cabo las acciones planeadas por el colectivo escolar.

El trabajo en equipo es un factor primordial para que haya participación de cada uno de los integrantes, brinda la oportunidad de tomar decisiones conjuntas e implica responsabilidad compartida.

Las estrategias se aplicaron en el espacio destinado a las reuniones de

Consejo Técnico con una planeación anticipada, y me doy cuenta y sobre todo me siento satisfecha por que se logró favorecer el trabajo en equipo y la participación individual, además se observa un cambio muy significativo en la actitud del personal y de mejoramiento en la práctica docente.

Considero importante retomar lo que se esta haciendo para poder recordar los propósitos y acciones planeadas durante el ciclo escolar, para que los cambios de hábitos, actitudes y prácticas no se olviden, ya que dicho ello implicó un proceso largo que se tiene que estar fortaleciendo.

Se manifiesta mayor interacción y comunicación entre el colectivo escolar, existe mayor disposición que facilita la organización y el poder atender la resolución de problemas que se presentan diariamente en la institución. Todo esto gracias a que se tomaron en cuenta los intereses y necesidades de los integrantes del plantel.

Dentro de la aplicación y de los resultados obtenidos, lo más importante que se rescata y que en principio no se tenía contemplado, y que se manifiesta en la construcción de una de las categorías es: el liderazgo por parte del directivo, el cual desde el momento en que es bien ejercido, permite organizar sin dificultad todas las actividades planeadas a través de la participación del colectivo.

Considero que debo adquirir un fuerte compromiso, para ofrecer al personal docente un buen estilo de liderazgo que permita tener un mejor acercamiento, comunicación, toma de decisiones y llevar a cabo una eficaz organización y sobre todo un mejor ambiente que propicie satisfactorias relaciones interpersonales. El director debe ser el líder, ya que el papel que desempeña es fundamental en el proceso de mejoramiento en una institución escolar, es el personaje principal que se compromete a involucrar a su equipo de trabajo en un proceso de participación constante y permanente para trabajar cada vez mejor.

Un director que ejerce su profesión y su liderazgo tiene la tarea de orientar los procesos de la escuela y de sus integrantes para cubrir sus necesidades que sólo se logra a través de la constancia en el trabajo; un líder logrará que su personal se sienta satisfecho y que valore la importancia que tiene el ofrecer calidad educativa a través de su práctica docente.

El director debe convertirse en un líder que impulse el mejoramiento continuo de la institución, estas conclusiones son el resultado de un proceso y experiencia personal valiosa que después de aplicar a través de una alternativa, me permitió innovar mi práctica docente y lograr de esta manera una transformación de la misma.

Hago mención que las estrategias que se diseñaron fueron aplicadas en el transcurso del ciclo escolar 2004-2005, que presentan una flexibilidad para ser aplicadas y modificadas de acuerdo a las necesidades que se presenten.

Deseo externar la satisfacción tan valiosa que obtuve al elaborar y aplicar el presente proyecto de innovación en gestión escolar ya que considero que cuento con elementos que me servirán en el transcurso de mi carrera profesional en la educación, además de tener siempre presente que debo superarme permanentemente para mejorar mi labor docente y poder ofrecer a la niñez preescolar calidad educativa, que redunde en la formación de buenos ciudadanos en nuestro país.

Por lo tanto exhorto a los compañeros de la educación a mejorar y transformar su práctica docente.

BIBLIOGRAFÍA

- BASS, M Bernar. "El impacto de los directores transformacionales en la vida escolar" en UPN. México 1995
- EL TRABAJO COLEGIADO, "Educación básica para niños y niñas indígenas", SEP Libros del Rincón
- EZPELETA, M. Justa, "La dirección de la escuela" en UPN Antología Básica. Organización del Trabajo Académico. México 1995
- FIERRO, Cecilia y Rojo Pons, Susana "El Consejo Técnico, un encuentro de maestros en SEP Libros del Rincón Mexicano 1994
- GAGNETEN, mercedes "El análisis e interpretación, fundamentos metodológicos en UPN Buenos Aires Humanitas
- HUSEN, Torsten. "Las estrategias de la innovación en materia de educación" en UPN: Antología Básica hacia la innovación México 1995
- PACHECO, Roberto Pascual, "La función directiva en el contexto socio-educativo actual" en UPN Antología Básica La Gestión como quehacer escolar México 1996
- RÍOS, Durán Jesús Eliseo "Características del Proyecto de Gestión Escolar" en UPN, Antología Básica hacia la innovación, México 1995
- SCHMELKES, Sylvia. "Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas" Biblioteca para la actualización del maestro México 1992
- SEP El Consejo Técnico "Educación Básica para Niños y Niñas Indígenas" serie nuestro quehacer México 1997.
- SEP LA AUTONOMÍA ESCOLAR "Educación básica para niños y niñas indígenas
- TOSCANO, José Martín "Un recurso para cambiar la práctica: el diario del profesor" en UPN Antología básica, El maestro y su práctica docente México 1994.
- UGHLIN, Milbrey. "Ambientes institucionales que favorecen la motivación y productividad de los profesores" en UPN Antología Básica La Gestión como quehacer escolar. México 1997

A N E X O S

ANEXO No 1

CUESTIONARIO

1. Datos Generales

❖ Sexo _____

❖ Año de nacimiento _____

❖ Estado civil:

Soltero casado unión libre viudo divorciado

❖ Número y edad de los hijos _____

❖ Fecha de llegada al lugar de residencia

Menos de 5 años

De 5 a 10 años

10 años y más

❖ Lugar de Residencia anterior: _____

❖ Nivel y grado de estudios cursados _____

❖ Profesión o actividad económica que ejerce _____

❖ Nivel y grado educativo de su

Padre _____

Madre _____

Abuelo _____

Abuela _____

❖ ¿Puede indicar de manera aproximada en cual de estos grupos se sitúan los ingresos mensuales de su familia?

Menos de 465 pesos

565 a 930 pesos

930 a 1,860 pesos

1,860 a 3,720 pesos

3,720 a 7,440 pesos

7,440 a 14,880 pesos

mas de 14,880 pesos

ANEXO No 2

Encuesta realizada al personal docente del Jardín de Niños Suave
Patria No 1249

- 1) ¿Qué clase de relación tienes con tu autoridad inmediata?
- 2) ¿Cómo consideras que es la organización de tu escuela?
- 3) ¿Qué tipo de relación existe entre el personal docente de tu centro de trabajo?
- 4) ¿Qué crees que se debería hacer para tener una buena comunicación y relación entre todo el personal del plantel?
- 5) Para ti, ¿Qué son los Consejos Técnicos y que importancia concedes a este tipo de reuniones?
- 6) ¿Qué puntos consideras importantes para tratar en los Consejos Técnicos?
- 7) ¿Qué aspectos te gustaría cambiar para que funcionaran los Consejos Técnicos?
- 8) ¿Qué estarías dispuesta a hacer para que se llevaran a cabo satisfactoriamente?
- 9) ¿De que manera se organiza el trabajo escolar en tu plantel?
- 10) ¿Cómo y de que manera recibes la información inmediata que viene de parte de las autoridades educativas?

ANEXO No 3

Reglamento interno para organizar y dar funcionalidad al Consejo Técnico en el Jardín de Niños "Suave Patria No 1249"

- 1) Realizar las reuniones de Consejo Técnico en un horario establecido de 12:30 a 13:30 hrs.
- 2) Eliminar cualquier tema de tipo personal dentro de la hora del Consejo Técnico.
- 3) El responsable de coordinar el Consejo Técnico se hará cargo de intervenir cuándo sea necesario y recordar lo establecido en el presente reglamento.
- 4) Buscar apoyo con la asesora de la Unidad de Servicios Técnicos para cualquier duda que se presente en los contenidos.
- 5) Que el colectivo escolar sugiera necesidades de algunos contenidos que requieran ser atendidos.
- 6) Participación activa y dinámica para dirigir o exponer la reunión de Consejo Técnico.
- 7) Buscar contenidos de acuerdo a las necesidades primordiales de los niños y niñas en el proceso enseñanza-aprendizaje.
- 8) Respetar y asumir la responsabilidad y compromiso que nos compete como docentes y miembros comprometidos del colectivo escolar.
- 9) Si no se agota el tema o trabajo planeado para un determinado día, se continuará en la próxima reunión.
- 10) Se evaluará la reunión de Consejo Técnico.

ANEXO No 4

Un maestro
Afecta la eternidad,
Nunca sabe
Donde termina
Su influencia

Quien no vive para servir.....
No sirve para vivir.

El día más hermoso
No existe un día mas hermoso que el día de hoy.
La suma de muchísimos ayeres forma mi pasado,
Mi pasado se compone de recuerdos alegres.... Tristes
Donde me veo pequeña. Donde mis padres
Siguen siendo recién casados.
Donde mi ciudad parece otra.
El día de ayer pudo haber sido
Un hermoso día.....
Pero puedo avanzar mirando constantemente
Hacia atrás, corro el riesgo de no ver el rostro
De los que marchan a mi lado.
Puede ser que el día de mañana amanezca
Aún mas hermoso.....
Pero no puedo avanzar mirando solo el horizonte,
Corro el riesgo de no ver el paisaje que se abre
A mi alrededor.
Por eso yo prefiero el día de hoy.
Me gusta pisarlo con fuerza, gozar su sol
o estremecerme con su frío,
sentir como cada instante dice : ¡PRESENTE!
Se que es muy breve, que pronto pasará,
Que no voy a poder modificarlo luego,
Ni pasarlo en limpio,
Como tampoco puedo planificar demasiado el día de mañana;
Es un lugar que todavía no existe.
Ayer fui,
Mañana seré,
Hoy soy.
Por eso:
Hoy te digo que te quiero,
Hoy te escucho,
Hoy te pido disculpas por mis errores.
Hoy te ayudo.
Hoy comparto contigo lo que tengo.
Hoy me separo de ti
Sin guardarme ninguna palabra para mañana.
Por que hoy respiro, veo, siento, oigo, sufro, huelo,
Lloro, trabajo, toco, río, amo.

HOY, HOY ESTOY VIVA COMO TU

LA AMISTAD

Está en el corazón de la gente
que toca la vida de los demás
y se convierten parte de ellas.

La amistad se encuentra
En quienes aprenden
A compartir la felicidad
De los demás en sus
Secretos íntimos y en
Sus sueños más profundos.

La verdadera amistad
No aparece de la noche a la mañana
Toma tiempo lograr la clase de
Confianza y respeto
Que hace que una amistad
sea duradera.

La amistad habita en la
gente que llega al corazón
de los demás y que los hace
sentirse mas felices
conforme pasa el tiempo

Gracias por permitirme
Compartir tu tiempo