

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 094 D.F. CENTRO

PROPUESTA PEDAGÓGICA

LA VINCULACIÓN ENTRE: DIRECTIVO, EDUCADORAS Y PADRES DE FAMILIA
PARA FORMAR UN EQUIPO DE TRABAJO.

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN PREESCOLAR

PRESENTA

MARIA TERESA RAMÍREZ SÁNCHEZ

MÉXICO, D. F. SEPTIEMBRE DE 2007

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I Marco contextual	6
1.1 Acolman	6
1.2 Granjas Familiares, fraccionamiento con inicios de una cultura.....	7
1.3 Mi barrio: Chimalpa una cultura arraigada	8
1.4 El Jardín de Niños: Unificador de culturas	9
1.5 Importancia que tiene la comunicación entre docentes y padres de familia.	15
CAPITULO II Marco Teórico	17
2.1 Condiciones y contenidos de trabajo en el directivo	17
2.2 Colaboración entre padres y maestros una respuesta o un problema.....	21
2.3 Interrelación Pedagógica Director-Docente.	25
CAPITULO III La función del Jardín de Niños.....	29
3.1 Hablemos sobre los padres	29
3.2 Que pretende el Jardín de Niños:.....	30
3.3 Escuela-Familia, una relación por construir.....	31
3.4 Forma de diagnosticar las necesidades específicas de cada grupo de padres.....	33
3.5 Mi trabajo en el aula.....	35
3.6 El aprendizaje grupal.....	37
3.7 Coordinación y liderazgo	38
3.8 El coordinador como facilitador del aprendizaje.....	40
3.9 El coordinador como observador del proceso grupal.....	40
CAPITULO IV Metodología.....	48
4.1 Elementos fundamentales de la propuesta	42
4.2 El vinculo con la comunidad	44
4.3 Aplicación de la propuesta pedagógica en las Educadoras	46
4.3.1 Sesión para las educadoras	48
4.3.2 Sesiones para Padres de Familia.....	59
CAPITULO V Evaluación.....	72
5.1 Sesión con docentes	72
5.2 Sesión con padres de familia	73
5.3 Ventajas que tuve en los talleres por las tardes con padres de familia	74
5.4 Desventajas que tuve al trabajar las sesiones en la tarde	74
5.5 Conclusiones.....	76
BIBLIOGRAFIA.....	79
ANEXOS	81

INTRODUCCIÓN

Al encontrarnos con un problema que no sólo afecta a uno sino a varios, es preocupante y más si aún se requiere de ellos para una posible solución, tal es el caso de la Educación Preescolar, que de acuerdo al nuevo programa 2004, uno de sus propósitos establece que los niños “sean capaces de asumir roles distintos en el juego y otras actividades; de trabajar en colaboración; de apoyarse entre compañeras y compañeros; de resolver conflictos a través del diálogo, de reconocer y respetar las reglas de convivencia en la escuela y fuera de ella”¹, luego entonces que para lograrlo debemos de vivir y fomentar actitudes de confianza, promover que los padres de familia se integren más en el trabajo de los niños, que se involucre mas para la mejora continua de los procesos educativos, de tal manera que se vea reflejado en el beneficio tanto para sus hijos como para en el mejoramiento del edificio escolar.

En la presente propuesta pedagógica, pretendo analizar la importancia que debe tener en el Jardín de Niños las interrelaciones entre directivo, educadoras, niños y padres de familia, pues como docentes, debemos estar conscientes que sin una buena comunicación es difícil lograr objetivos comunes, tal como sucedió en este plantel, pues muchas veces hacemos caso omiso a esta problemática abocándonos más a la potencialización de otras competencias, dejando de lado “las relaciones interpersonales implicando procesos en los que intervienen la comunicación, la reciprocidad, los vínculos afectivos, la disposición a asumir responsabilidades y el ejercicio de derechos, factores que influyen en el desarrollo de competencias sociales”², pues con esto favoreceremos en los niños mayor entusiasmo para asistir al plantel, los docentes tendrán un mejor ambiente para trabajar y a los padres de familia les motivaría para contribuir en participar en las mejoras de su plantel educativo permitiendo un clima escolar con favorables relaciones humanas.

*He elegido la investigación-acción a trabajar en el presente, pues es considerada una estrategia central para promover en los maestros un aumento en su capacidad de resolver problemas, analizar situaciones y apoyar creativamente diversas soluciones.

*Dentro de ésta propuesta, realizaré cuestionarios a padres de familia, docentes, y directivos, con el fin de invitarlos para que adquieran el compromiso de trabajar con un marco de referencia común: los valores compartidos. (Ver anexos finales).

*Así mismo, promover en los niños mayor participación y libertad de expresión en todos los ámbitos realizados en el plantel, de manera que la escuela llegue a ser capaz de satisfacer las necesidades del niño y brinde verdaderamente un servicio a la comunidad.

*Mi investigación será apoyada con fundamentos teóricos y apoyada con mi práctica docente que llevará el mayor contenido al realizarla.

¹ Programa de Educación Preescolar. S.E.I.E.M. México. 2004. P. 23

² Ibidem. P. 26

*Realizaré mi trabajo apoyada en el Consejos de Participación Social, conformado en este plantel y así compartir nuestros objetivos para dar el apoyo a los padres de familia, juntamente con el personal de obras públicas de la cabecera municipal, rescatando la forma de apoyar específicamente a los Jardines de Niños de baja población escolar.

En el primer capítulo, me centro en la ubicación de mi comunidad y de las formas de comunicación que se dan en el municipio donde presto mis servicios, haciendo mención del tipo de relaciones que hay entre los profesores y los padres de familia dentro de las escuelas de los diferentes niveles educativos que hay en el municipio, posteriormente hago alusión a las características más relevantes que destaca la población donde provienen los niños al Jardín de Niños, ya que el plantel esta construido en el límite entre dos comunidades: Chimalpa y Granjas Familiares, aunque igual de pequeñas en población, comercios, servicios públicos y extensión territorial, cada una tiene y conserva sus propias características que las hace diferentes.

Al final de este capítulo, mi atención se centra en la descripción del planteamiento del problema, iniciando con la fundación del plantel y los progresos físicos que ha tenido a la fecha, posteriormente se describe la problemática que fue surgiendo con el personal adscrito, la relación con padres de familia y las consecuencias que tuvo para con los alumnos por la poca comunicación para formar un equipo de trabajo.

En el segundo capítulo hago referencia a los fundamentos teóricos; en cuanto a la función directiva y sus relaciones con el personal docente y estos a su vez con padres de familia, considerando que ningún cambio favorable puede llevarse a cabo sin la capacitación y preparación de los docentes, pero sobre todo con la disposición que cada uno ponga para lograrlo.

La nueva gestión reconoce a las organizaciones escolares como el lugar en donde es posible generar un nuevo modelo de escuela, en el que los agentes activadores son el directivo y los maestros dando consistencia interna al trabajo pedagógico y organizativo. Así mismo, favorecer en los docentes el desarrollo de su potencial de liderazgo basado en el respeto a las diferencias individuales, como una de mis metas en el desarrollo de la presente propuesta.

En el tercer capítulo menciono la importancia que tiene la función del Jardín de Niños y del directivo, pues para mí, es el líder que promueve en las educadoras la motivación necesaria para fomentar esa buena comunicación entre escuela-comunidad.

Enfatizo sobre el vínculo que debe existir entre directivo, educadoras, padres de familia y niños, pues son estos últimos los beneficiarios importantes del quehacer de la escuela, y cómo los problemas por pequeños que sean afectan nuestras formas de comunicación, considero que el ideal es que la comunidad escolar haga propia la escuela, la considere suya, la apoye y se involucre, como agente activo en el proceso permanente de mejoramiento para llegar a metas viables que menciono en el siguiente capítulo.

En el cuarto capítulo, cito la metodología utilizada en la investigación y expreso que directivos y docentes, son un equipo de compañerismo en el trabajo, mismo que se vera reflejado ante la comunidad, siendo más empáticos día con día en beneficio de los niños, para quiénes

trabajamos y que se merecen nuestro respeto, porque nos miran como un ejemplo a seguir, esperan que con nuestra actitud y sin tanto discurso reflejemos esos valores universales de los cuales predicamos, pero a veces no realizamos.

Con la síntesis antes descrita pretendo sea mi propuesta pedagógica, donde describo los elementos fundamentales, los orígenes y sus objetivos para fomentar las buenas relaciones entre directivos, educadoras y padres de familia, así mismo el taller implementado a educadores como la base primordial para entrelazar una buena comunicación con el directivo y posteriormente el taller dirigido a padres de familia, observando sus ventajas y desventajas de trabajar en horarios extra escolares.

Finalmente en el capítulo quinto plasmo los resultados obtenidos de estos talleres, cuales fueron las limitantes y los logros obtenidos durante su realización y su aplicación.

En las conclusiones planteo la meta adquirida a lo largo de la aplicación de ésta propuesta pedagógica, mostrando resultados y comprobando que la escuela se vuelve parte de la misma comunidad y ésta a su vez como parte del plantel, así mismo queda de manifiesto que un equipo fortalecido en las buenas relaciones humanas puede lograr sus objetivos y dar una mejor calidad educativa en todas sus dimensiones: pedagógica, organizativa, administrativa y comunitaria.

CAPITULO I

Planteamiento del problema

Marco contextual

1.1 Acòlman

Mi centro de trabajo se encuentra ubicado entre los linderos de Granjas Familiares y el Barrio de Chimalpa, iniciaré primeramente con la descripción de las relaciones humanas que las identifican como comunidades diferentes a entre sí.

Las 15 comunidades y sus 22 colonias que conforman el Municipio, debido a sus diferentes formas de comunicación que han tenido para defender sus derechos, (o mejor dicho para no cumplir con sus obligaciones), destacan por ser personas conflictivas en la mayoría de las comunidades, por ejemplo: hablando en el ámbito de las relaciones personales que hay entre padres y maestros, se ha generado que cada ciclo escolar debido a que toda escuela publica no tiene otro ingreso mas que el de las aportaciones voluntarias que dan los padres de familia, se establecen acuerdos en asambleas generales sobre la puntualidad de los alumnos o el pago oportuno de su cooperación.

Las madres que en su caso son las que asisten a las juntas, dicen que si a todo cuando se les pide, la mayoría expresan que si apoyaran para pagar la construcción de un aula que hace falta, pagar quien componga el equipo de computo, la rehabilitación de sanitarios, etc., tantas necesidades que cada escuela tiene que se requiere del apoyo económico de ellos, sin embargo cuando se da inicio a todo trabajo, no lo cumplen en su gran mayoría, luego entonces, se ejerce presión para su liquidación y al no lograrlo se toman otras medidas drásticas apoyados por la Maesa Directiva.

Cuando los alumnos llegan tarde y por lo regular siempre son los mismos, en asamblea se les informa que no se permitirá el acceso al alumno después de los minutos de tolerancia que se les da, y para los pagos, se les pide asistir a realizar faenas para que no paguen, pero ni una ni otra cosa, entonces al ejercer presión los padres que sí pagan, las personas deudoras se van ante las autoridades educativas a quejarse en Supervisiones, Jefaturas de Sector o inclusive a Toluca con los Servicios Educativos Integrados al Estado de México acusando al director que los quiere presionar para pagar sus cooperaciones.

La respuesta no se hace esperar, el extrañamiento hacia los docentes llega de inmediato anulando toda autoridad del directivo y dando la razón al padre de familia, eso mismo ocurre en cualquier nivel educativo, lejos de trabajar en equipo se rompen por esos detalles los lazos de comunicación y en ocasiones hasta el respeto entre ambos (padres y maestros), actualmente el Senado de la Republica, nos ha colocado en un papel que ha minimizado mas nuestra función con los SPOTS que se anuncian en televisión, donde se indica que las escuelas publicas no obligaran a los padres de familia a apoyarnos con sus cooperaciones voluntarias, para toda

escuela publica son el único recurso que ingresa al plantel y la única forma de poder darles mantenimiento, el desacato por parte del directivo a la orden dada, traerá como consecuencia una multa de 6 meses de suspensión sin goce de sueldo o sanción económica.

En otras comunidades se observa el compromiso de la gente hacia la escuela, sin embargo ahora es el directivo quien rompe las buenas relaciones, pues debido a la confianza que depositan los padres en dejar los recursos económicos en manos del director para realizar las gestiones necesarias del plantel, éste abusa, toma “prestado” el dinero para uso personal, provoca el enojo de los padres y la desorganización de toda la institución, por lo tanto tiene que ser removido de esa escuela para evitar problemas mayores a nuestras autoridades.

Son contadas las comunidades en donde se trata de evitar estos conflictos, cada directivo crea con Mesas Directivas acuerdos de respeto mutuo, aunque éste tenga que permitir ciertos abusos como los anteriores para evitar problemas.

1.2 Granjas Familiares, fraccionamiento con inicios de una cultura

Hablaré ahora de la comunidad de Granjas Familiares lugar donde se encuentra ubicado mi Jardín de Niños: “Lic. Benito Juárez”, pues bien es una comunidad que inicia a formarse con personas provenientes de diferentes delegaciones, municipios o estados y que han obtenido un pequeño patrimonio, dándoles facilidades para ir pagando poco a poco su vivienda, por lo tanto es gente no arraigada a tradiciones propias de la comunidad de Acólman, cuentan con todos los servicios de agua, drenaje, luz, teléfono, transporte y un mercado aproximadamente a un kilómetro para comprar sus víveres, casi no conviven entre vecinos, algunos han llegado a agredirse por mínimos detalles, por ejemplo por lo pequeños que llegan a pisar los pastos al caminar, el árbol plantado en las colindancias en sus terrenos, etc., son pocos quienes realmente llevan una armonía como vecinos y lo reflejan ante la comunidad en general.

En cuanto a su participación con el plantel, son personas muy difícil para participar en actividades cívico-sociales que se tienen, con la mirada tienden a menospreciar a los que consideran de bajos recursos, son pocas las personas que les agrada trabajar en las mejoras del plantel y además llegan a ofrecer sus servicios para que se les invite a convivir con los niños dentro y fuera del aula, pintando el plantel, sembrando plantas, reconstruyendo las áreas verdes, etc.

La mayoría de estas familias tienen de dos a tres hijos, los papás trabajan y la mamá está dedicada al hogar, en algunos casos ambos trabajan, dejando al pequeño a cargo de los abuelos quienes se encargan de llevar y recoger únicamente a los pequeños; existen madres solteras que llegan a tener hasta 3 pequeños de diferentes padres cada uno.

En las relaciones educativas se observa que muy pocos padres de familia cuestionan sobre las capacidades que van desarrollando sus pequeños, la mayoría sólo se limita a llevar y recoger a su hijo, lo que deja ver que también como docentes no hemos dado esa relevancia para destacar la importancia del Jardín de Niños.

“Granjas Familiares”, es un fraccionamiento dividido en dos partes, por un lado son departamentos que apenas se están formando, y por la otra parte radican personas que sólo ocupan las casa como su nombre lo indica “GRANJAS” de puercos, borregos, conejos, gallos, pollos, etc., algunas tienen pequeñas jaulas de pájaros de diferentes especies y perros, estos son cuidados por personas de lugares aledaños, pues los dueños sólo asisten los fines de semana. Se puede pasar desapercibido que en las casas se tienen animales por la limpieza que realizan constantemente y porque están construidas muy altas y bien protegidas, no permitiendo el acceso a la gente a menos que sea para negociar la venta de algunos de estos.

1.3 Mi barrio: Chimalpa una cultura arraigada

Ahora corresponde el espacio para hablar de “Chimalpa”, es un barrio que pertenece a Tepexpan, de ahí asiste otra parte de los alumnos; aquí hay una gran diferencia de “Granjas Familiares”, pues ésta la forman gente que son originarios de ahí, cuentan con tradiciones y costumbres propias y éstas son muy arraigadas, mencionando también que muchas de éstas tradiciones son mezcla de las tradiciones extranjeras, pero como año con año lo festejan, las han hecho propias, muy difícil de aceptar que no son mexicanas, por ejemplo el festejo de día de muertos mezclado con noche de brujas, la noche buena con la llegada de un Santa Claus, etc.

Esta comunidad no cuenta con drenaje, las aguas sucias se van por las calles para desembocar en lo que antes era el río Grande, ocasionando con esto encharcadero en la calle principal que lleva al plantel; la mayoría de las personas todavía cuenta con animales dentro de sus mismos hogares los cuales no tienen limpieza en sus corrales creándose moscas y provocando mal olor para todos lo que pasan por la calle y para ellos mismos.

La mayoría de las familias cuenta con tres a cinco hijos, los padres de familia son en su mayoría obreros, otros emprenden algún oficio o son gente desempleada, algunos tienen teléfono, son gente muy sencilla y de escasos recursos económicos muy pocos son profesionistas, en cuanto al trabajo para el plantel, les gusta cooperar con mano de obra, muy pocas veces con recursos económicos, apoyan en actividades donde se haga alusión a sus creencias y costumbres, se niegan rotundamente a cambiarlas aunque no tengan fundamentos para celebrarlas.

La mayoría son familias numerosas que ocupan en ocasiones un terreno para vivir tres hogares a la vez, dificultando que se promuevan hábitos higiénicos adecuadamente, pues mientras un hogar los practica el resto lo hace sólo a medias. Es importante mencionar la agresividad que manifiestan algunos vecinos, ya que también hay quienes rentan cuartos a una o dos matrimonios, por lo tanto la convivencia entre los niños principalmente, no es muy cortés y esto se refleja en las actividades del plantel, pues hay padres que dicen a sus hijos verbalmente para defenderse de sus compañeros “si te pegan, tú también pega”, palabras que para ellos no tienen importancia, pero para la convivencia de estos niños si la hay, pues solo esperan ser agredidos para responder con la misma agresividad, ya que tienen el respaldo de sus padres, hay ocasiones que llamamos la atención de los niños para que no se agredan y a veces nos llegan a retar con palabras como “no me importa” “mi papá me defiende”, etc.

Por esta razón, las dos comunidades una cercana de la otra, las hace ser tan diferentes, por eso es que hablo de cada una de acuerdo a lo que las identifica.

1.4 El Jardín de Niños: Unificador de culturas

El Jardín de Niños fue fundado en el año de 1983, sólo la primera etapa ha sido construida, conformada por tres aulas, dos sanitarios y una dirección, teniendo espacio suficiente para la segunda etapa, sin embargo ésta no se ha gestionado debido a la baja población escolar con la que se cuenta, ya que sólo se logra tener un máximo de 29 a 30 alumnos por aula. Los cambios no se han dado en el ambiente físico, ya que su construcción por una parte ha sido en terreno con bastante piedra enterrada, antes era un cerro que poco a poco se fue poblando, el cual no le permite el libre desplazamiento de los alumnos en los juegos libres; en tiempo de lluvias la hierba crece bastante, originando hormigueros, arañas y mestizos, que provocan la picadura en los pequeños; las raíces de los árboles levantan el pavimento de la plaza cívica, sus ramas dan lugar a la creación de panales de abejas y avispa, ya que en su mayoría de los árboles plantados son eucaliptos, no habiendo suficientes plantas que adornen el plantel escolar.

La escuela siempre había sido un Jardín de Niños unitario, debido a la baja población escolar que tenía y por la falta de presupuesto para incrementar el personal docente, además de que nadie se quería ir a ese plantel por ser considerado muy conflictivo y los docentes no estaban dispuestos a iniciar un trabajo en unión con los padres de familia y con las autoridades municipales; en el ciclo escolar 1998-1999, cuando se me indicó que debía iniciar ahí mis prácticas para que se me otorgara una plaza, el Jardín de Niños se encontraba pintado de color gris, sin juegos y dibujos infantiles, a partir del ciclo escolar 2001-2002, se incrementó el personal docente, una educadora más, (bachiller como yo lo había sido, porque sólo se contaba con la Preparatoria, no teniendo derecho a cambiarnos de plantel hasta culminar la Licenciatura en la Universidad Pedagógica Nacional) y de ser un plantel unitario pasamos a ser un Jardín de Niños de organización bi-docente y con un asistente de servicio, pues antes se carecía de ello.

Sin embargo las relaciones humanas entre el directivo y el docente no caminaron muy bien y esto se reflejó ante los padres de familia, pues no había una coordinación para trabajar en armonía, desde que fue presentada siempre quiso opacar mi trabajo, por ejemplo, dentro del aula como tenía sólo grupo le dedicaba mas tiempo que yo, decoraba mejor su salón con material que ella misma compraba, los dulceros que les dábamos a los niños en eventos, ella los mandaba a elaborar y pues quedaban mejor que los míos, organizaba sus juntas sin avisarme, realizaba convivios con los padres ignorando mi autoridad para avisarme de lo que tenía planeado, así que en lugar de hablar, cometí el error más grande, llegué a ignorar a la docente para la organización de las actividades y solo indicaba lo que ella tenía que hacer, por su parte, teniendo un carácter mucho mas fuerte que el mío, de inmediato me rebaso, pues inició a organizar sola con su grupo las actividades y parecíamos dos escuelas en un mismo plantel.

El compañerismo que deberíamos tener se fraccionó y fue la ruptura tremenda ya que mientras yo atendía grupo y la dirección de la escuela, organizaba también eventos que beneficiaran económicamente al plantel.

Mi compañera disgustada ya conmigo, se encerraba en su aula limitándose sólo a realizar su trabajo con los niños, sin apoyar las actividades o involucrarse con los padres de familia, se negaba a dar un tiempo extra de su horario, era muy poco lo que comentábamos en las reuniones técnicas de cada semana y a veces no las realizaba por la carga de trabajo administrativo que tenía, pues debía entregar después de las clases con los niños documentos en la supervisión.

En las reuniones de Consejo Técnico nos uníamos a otro plantel el cual estaba integrado por dos docentes y una de ellas era su hermana, (del mismo carácter) por lo tanto había resistencia al trabajo en equipo, raras veces tratábamos asuntos pedagógicos, los comentarios se inclinaban a los estudios que ellas hacían como: cursos extra escolares de material didáctico, matemáticas, lenguaje oral, etc., pero solo era para “enaltecerse,” porque cuando les solicitábamos que compartieran sus conocimientos, decían que su trabajo les había costado aprender, y no lo iban a compartir sin haber hecho un esfuerzo nosotras.

Como directivo me daba cuenta de la gravedad de la situación en que íbamos cayendo, así que me dispuse platicar con ella, sin embargo se cerró totalmente conmigo, se limitaba a decirme que sí pero jamás se llevaba a la práctica lo que nos proponíamos hacer, lo cual dificultó mi trabajo con la mayoría de los padres de familia quejándose que yo los hacía trabajar más que la otra compañera.

Cabe hacer mención que su carácter tampoco le ayudaba mucho para relacionarse con los padres de familia de su grupo, en la función como directora tuve problemas en ese sentido, pues no todos compartían sus ideas, se quejaban de ella porque castigaba a los niños, no les daba material sino cumplían, era exigente en la solicitud de material, hablaba muy fuerte a los pequeños, era muy estricta para las actividades que realizaba en su aula, así que eso limitó aun mas mi trabajo con padres de familia y con ella, pues jamás acepto que cometía también errores.

Cuando recurría a mi autoridad inmediata (supervisora) para solicitar ayuda para solucionar la situación que se estaba dando en el plantel, solo se limitaba a decirme que yo le exigiera más, que hablara con ella pero que tuviera cuidado porque era muy grosera, que se podía ir mas adelante con otras autoridades y que eso traería otras consecuencias a la zona, así que opte por quedarme callada, pues a ella también le contestaba muy altanera cuando le solicitaba su apoyo para alguna actividad extra escolar, cuestionándola en donde decía que tenía que asistir después de su horario, debido a eso en los cuatro años que trabajamos en ese Jardín de Niños, jamás fue al plantel a tener una platica con las dos y entonces vino lo peor: se dieron de baja alumnos, sobre todo los que se iban a Primaria negándose a liquidar su cooperación voluntaria, lo cual era preocupante porque la Educación Preescolar en el Estado de México, depende de ello para la compra de material didáctico y para mantenerse en buenas condiciones físicas.

Sin embargo, pese a que se dio esa problemática, la baja de alumnos y la actitud de la docente para no querer interactuar conmigo en las actividades, me apoye de Mesa Directiva y el Comité de Participación Social, permitiéndonos obtener la construcción de un Asta Bandera, una barda perimetral, un chapoteadero y la pavimentación de la calle en los cuatro años que laboramos juntas.

En la zona escolar que está integrada por siete Jardines de Niños, me di cuenta que no solo en mi plantel sucedía esta problemática sobre las relaciones humanas, que las compañeras directoras comentaban situaciones semejantes, se hablaba de una falta de compañerismo entre los docentes y directivos, dándose los siguientes casos:

Cuando hay disposición del directivo por dar más de su tiempo, para crear nuevas estrategias, es el docente quien no acepta ser guiado por otra persona, pues muchas veces lo considera con menor experiencia, o porque el directivo es Bachiller como fue mi caso, o simplemente no está dispuesta a trabajar como equipo, prefiere entonces trabajar en su aula y destacar de manera más personal opacando el trabajo de las demás compañeras.

En algunos casos las educadoras, ejercen cierta influencia sobre los padres de familias para no llevar a cabo las actividades que se planean con la mesa directiva, influyen para que no se participe en su totalidad, constantemente critican el trabajo de un directivo que por tener la doble función: educadora con grupo y la comisión a la dirección no se realiza al 100% su trabajo (ante las autoridades municipales y también no puede asesorarle como debiera en cuanto a sus problemáticas que el docente enfrenta ante su grupo), por lo cual crea dificultades entre ambos, lo cual se ve reflejado ante los padres de familia, quienes se niegan rotundamente en su mayoría a trabajar para beneficio de sus hijos en las mejoras del plantel.

Otro ejemplo es que muchas veces por la doble función que tiene el directivo, sólo se limita a dar avisos o recados al docente, limitando su comunicación para dialogar y organizar bien sus actividades, dando lugar que el educador se limite a obedecer mostrando apatía y predisposición para realizar sus actividades implicando que los pocos padres de familia que si participan expresen su disgusto al no ver respuesta en los demás y mucho menos una comunicación entre los docentes.

Dentro del Jardín de Niños: “Lic. Benito Juárez”, ubicado en avenida Capulín sin número en Granjas Familiares, Acólmán, para el ciclo escolar 2003-2004, se dio un incremento de otra docente, venía de una zona del D.F. donde las relaciones personales eran mucho mejores, había compañerismo y comunicación entre ellas, con estudios de Normal Básica y 15 años de experiencia, para mí fue buena su llegada, pues me apoyo bastante en mi función directiva y con el grupo, me compartió experiencias personales, lecturas sobre liderazgo, se quedaba en las tardes conmigo, me ayudo a organizar las dos funciones, etc.

Ahora había dos educadoras frente a grupo, un asistente de servicios y una servidora como educadora encargada de la dirección y con grupo, esto de alguna manera benefició a la comunidad, pues el plantel creció en población escolar, sin embargo no fue tan favorable como yo esperaba, ya que la actitud de la compañera bachiller no cambio, lejos de hacer compañerismo con la otra educadora, se mostró apática, mas egoísta para el trabajo, prepotente conmigo, no permitía el fácil acceso a su aula para compartir ideas de cómo trabajar en equipo, pues la mantenía cerrada toda la mañana de trabajo, claro que yo podía entrar si me lo proponía, pero como tenía grupo también, prefería atenderlo y evitaba toda comunicación con ella.

Simulaba estar en todo de acuerdo conmigo, a todo decía que esta bien, que iba a solicitar mi opinión para lo que ella realizara, sin embargo, cuando el trabajo daba inicio con los padres de familia, “los sentimientos de respeto y adulación estaban pronto a ser sustituidos por sus opuestos -hostilidad y venganza-”³ como afirma Santiago Ramírez, en reuniones que tenía con sus padres de familia, los ponía en mi contra, mencionando que no le daba importancia a su trabajo y a los niños, algunas madres le creían, pero otras dudaban ya que trabajaban conmigo en Mesa Directiva, Seguridad y Emergencia Escolar y Consejo de Participación Social, así que, no era tan creíble, porque conocían mi carácter, entonces se limitaba a no hablar de mí frente a ellas, incluso las separo del grupo, no eran invitadas a las juntas o en el trabajo de los niños, para conmigo se limitó a trabajar sólo lo pedagógico, restándole importancia al aspecto físico, así que siempre estábamos en debate porque jamás aceptó que las tres compartiéramos experiencias para tratar de trabajar con el Padre de Familia con un mismo objetivo y en beneficio de los niños.

Dentro de su aula, en lugar de invitar a los padres de familia a trabajar en armonía, e intentara formar un equipo, les ordenaba, levantaba la voz demasiado a los niños, amenazaba a los padres que no daría material a sus hijos sino le cumplían en lo que les solicitaba, era poco amable con ellos y además con sus autoridades educativas (después de mí claro), como lo es el asesor técnico que nos visitaba cada mes para apoyarnos en nuestra práctica docente, no le respondía el saludo, le decía que él se tenía que preparar mas para poder darle sugerencias.

Otra autoridad mas era la supervisora, que realizaba sus visitas cada mes o dos meses, (en estos años casi no nos visitó), etc., esto ocasionó que a mediados del curso los padres de familia dieran de baja a sus pequeños, por el mal trato que les daba, al tratar de platicar sobre estos aspectos que repercuten en nuestro trabajo, ella se ponía a la defensiva y casi nunca acepta sus errores, eso obstaculizó mi labor como directivo, no me permitió la oportunidad de poder formar un equipo de trabajo como docentes y mucho menos con los padres de familia, que nos hubiera permitido dar a conocer la gran labor de una educadora en la Educación Preescolar.

En el ciclo escolar 2004-2005, se incrementa la población gracias al buen trabajo de la otra docente que tenía un grupo de Tercer grado y los prepara muy bien para el nivel siguiente (primaria), por lo tanto la población creció y se aumento otro personal más a la plantilla, así que eran ya tres docentes con grupos de 35 alumnos, un asistente de servicios y una servidora como Educadora comisionada a la Dirección sin grupo, (sin la clave también).

En el ciclo escolar 2006-2007 ya fuera de grupo, traté de mantenerme lo más cerca del personal docente para apoyarlo, me propuse formar un equipo de trabajo, pero consideraba que debía buscar estrategias que me permitieran ser más empática en mi función como directora, busque sugerencias con otras compañeras directoras sin grupo, pues ellas asistían a cursos para directivos con clave y a las directoras con grupo no se les permite asistir por lo mismo, no hay quien atienda sus alumnos, así que con la experiencia que ellas tenían, estaba segura que me darían sugerencias, pues era sólo una docente que me obstaculizaba el trabajo, pero con un carácter tan fuerte que hasta la misma supervisora y asesor técnico le tenían miedo, pues preferían no ir a mi escuela para no tener problemas con ellas, ya que también era su hermana, en

³ RAMÍREZ, Santiago. *El mexicano, psicología de sus motivaciones*. Editorial Grijalbo. México. 1983 p.41

otro plantel claro donde ella era directivo, no comprendía porque no podía lograr un dialogo con ella sin pelear, porque no podía interactuar de manera sana, sino que ella me levantaba la voz, me manoteaba y hasta me aventaba las cosas y que yo permití por falta de carácter y autoridad para hacerme respetar, ante los demás tuve que ocultar todo esto para no afectar a la población escolar en sus “buenas relaciones”.

Dentro de la zona escolar, se encuentran docentes que rechazan ser guiados por educadoras que consideran menos que ellas en cuanto a preparación profesional, le dan mas valor al papel mismo que a los saberes que poseen las personas, pues todas las directoras dentro de la zona son normalistas, actualmente toda educadora que egresa tiene ya la Licenciatura; como yo hay otras dos docentes que no hemos sido tituladas y estamos frente a una dirección, eso nos pone en desventaja con estas educadoras que son de nuevo ingreso, se les olvidó que también ellas fueron Bachilleres, pues para este ciclo escolar estaban preparándose para titularse por promedio pues hay que reconocerles que son excelentes para la escuela, considerándonos con pocos argumentos para poder dirigir las como personal a nuestro cargo, pero que tampoco quieren tener la dirección por múltiples pretextos.

Cabe mencionar que aunque sean directivos con años de experiencia también se enfrentan a docentes con poca disposición para formar un equipo de trabajo por razones de poco compañerismo, no les agrada la zona o el plantel, ya que consideran a las comunidades de bajo nivel socioeconómico o esta muy retirado de su localidad por lo que no están dispuestos a dar más tiempo del que consideran su jornada de trabajo, exigiendo derechos sin conocer también sus obligaciones.

Cuando se requiere apoyo del municipio para las mejoras físicas de las escuelas, de acuerdo con la Ley de Educación del Estado de México, en su artículo 23 en “cuanto a las obligaciones de los Ayuntamientos en materia educativa establece su participación y equipamiento de las escuelas públicas ubicadas en territorio municipal, éste trabaja aportando el material al plantel y los padres de familia pagan la mano de obra”⁴, que en algunos casos, la cantidad que les corresponde cooperar a cada padre de familia para la construcción requerida o rehabilitación, es bastante grande y no están dispuestos a apoyar, pues lamentablemente existen personas que no pagan la cooperación de una inscripción entonces mucho menos van a pagar una cooperación extra, dificultando así la rápida culminación del trabajo emprendido, ocasionando que la presidencia municipal tome otras medidas, nos marcan fechas para la construcción y de no cumplirse, estos tienen la facultad de recoger el material que no se utiliza, así pues, los pocos padres de familia que si participan se desmoralizan, se molestan porque no hay presión como directivo para los no cumplidores mostrando apatía y entonces se ausentan o envían a los hijos con una vecina para no ser molestados por la directora o mesa directiva presionando en el cobro o en sus faenas, (como la corta de hierba, derramar los árboles, sembrar plantas, etc., pero lamentablemente no da resultado ocasionando un Jardín de Niños, muy poco llamativo para la comunidad y para los niños que ahí asisten.

⁴ *Ley de Educación del Estado de México*. S.E.I.E.M.1993. p.47

Dentro de las aulas de trabajo cada educadora se entrega a su trabajo dando prioridad a las competencias a favorecer en los niños de acuerdo a sus seis campos formativos que por el poco dominio que se tiene del programa se realiza de forma rígida o muy formal olvidándose que el niño preescolar al “realizar actividades relacionadas con la naturaleza propicia que conozca su entorno y establezca relaciones causa-efecto de los eventos de su medio natural lo cual asimila mejor que si nos ponemos a dar conferencias sobre educación ambiental”⁵.

En estos dos ciclos escolares que tenemos trabajando con el nuevo programa 2004, me he dado cuenta que, a pesar de contar con material enviado por los Servicios Educativos Integrados al Estado de México, lamentablemente en el Jardín de Niños no se potencializan las capacidades que los niños ya poseen, no se promueven los hábitos de higiene, pues se observa en las aulas material revuelto, en desorden, mochilas tiradas, pérdidas de objetos personales, agresiones entre los niños, y los temas como son: salud, ecología y ciencia no son muy trabajados dentro de las aulas, pues se da mas prioridad a las competencias relacionadas al campo formativo: Pensamiento Matemático, lenguaje oral y escrito, etc.

En los acervos bibliográficos del anterior programa, por ejemplo el libro de bloques de juegos y actividades dice “con relación a la higiene del plantel escolar es una forma de preservar la salud, procurar la reflexión de los niños sobre los beneficios de trabajar y jugar en lugares limpios y participar en actividades de aseo de los diferentes lugares del plantel: aula, patio, parcelas, etc.”⁶ sin embargo, ya en la práctica no se enfatiza ni se promueve cotidianamente, de manera que trascienda a nivel comunidad, solo queda dentro del aula y por unos momentos, pues cuando el niño no tiene algo claro no lo va reflejar mas allá de ese momento, lo cual así sucede, pues en el recreo tiran basura, destruyen plantas, se cuelgan de los árboles, etc.

Es por ello que considero importante favorecer las competencias relacionadas con el campo formativo: Exploración y Conocimiento del Mundo, a la par de las demás, con la finalidad de formar ciudadanos conscientes de que el ser humano forma parte del ambiente, y a partir de sus vivencias hacer reflexionar a los niños sobre como las acciones del hombre contaminan y destruyen el ambiente poniendo en peligro la salud de todos.

Como docentes también hay ocasiones que se nos hace muy fácil tirar la servilleta, cortar las plantas porque originan animalitos, no lavar los pinceles utilizados, no limpiar el lavabo, tirar pintura en el piso sin limpiar de inmediato, etc., cuando estas problemáticas se ven y son detectadas por padres de familia inician las limitantes para dar apoyo a las actividades sobre higiene que realizamos dentro de las aulas, pues cuestionan al docente ¿Por qué no cuidan el jardín?, ¿por qué no enseña a los niños a limpiar lo que ensucian?, ¿Por qué solo nos requieren para trabajar? ¿Cómo hacer reflexionar al docente y proponga estrategias de solución si es tan difícil que acepte que esta cometiendo errores? ¿Cómo

⁵ SEP. *Bloque de Juegos y Actividades en el Desarrollo de los Proyectos en el Jardín de Niños*. S.E.I.E.M.. México. 1993. p. 57

⁶ Ibidem. P.58

integrarlo para que se sienta parte de un equipo de trabajo? ¿Cómo ser un buen líder? ¿Cómo acercar al padre de familia a participar con nosotros de tal forma que no lo vea solo para trabajar en las mejoras físicas del jardín? ¿Cómo hacer concientes a los niños de cuidar su ambiente sino mira nuestro ejemplo? ¿Cómo proyectarnos a la comunidad sino salimos del aula? ¿Cómo lograr ser un equipo de trabajo? ¿Cómo mantener buenas relaciones humanas?

Ante tal situación: me planteo el siguiente problema:

¿De que manera puede darse una mayor vinculación entre el directivo, educadoras y padres de familia para formar un equipo de trabajo?

1.5 La importancia que tiene la comunicación entre docentes y padres de familia.

El trabajo que presento, trato de vincularlo con la investigación-acción conociendo los hechos cotidianos en una comunidad educativa, a partir de observar una realidad y no una fantasía.

Este tema, es para mí de gran importancia abordarlo, ya que hablar de la escuela es referirme justo al importante papel del maestro para promover y transmitir los valores que se requieren para construir una sociedad que va en pro de la diversidad, como una riqueza que engrandece.

Es la escuela quien también promueve hábitos corporales, y ambientales en los niños y niñas, luego entonces le corresponde promover una aproximación a la comunidad mediante la participación, en la cual se involucren a todos, directivos, docentes y padres de familia, con el fin de vincular y coordinar esas áreas, (escuela-comunidad), que es donde se desarrolla el proceso educativo para los niños y para mantener en buenas condiciones físicas al plantel escolar.

Cada uno debemos reflexionar a partir de nuestra experiencia acerca de la diversidad de ideas, opiniones y sugerencias que existen entre los docentes y padres de familia reconociéndola como fuente de riqueza potencial, propiciadora de actitudes de autoconocimiento, de interés y la valoración del diálogo, afirma Santiago Ramírez “somos similares en tanto nuestra biología es parecida, y diferentes en tanto las condiciones ambientales hacen diferir nuestro destino del de nuestros congéneres”⁷.

Luego entonces, aunque trabajamos para un mismo fin, las ideas van a ser diversas, por lo tanto mi intención es hacer partícipe primeramente a Directivos y educadoras como los pilares del plantel, manteniendo buenas relaciones y proyectarlas a los padres de familia, y no sólo conocer la problemática sino darle solución, ya que es tarea de nosotros concienciarlos, fomentar en los niños el cambio paulatino del panorama negativo, originado por las mismas relaciones que se establecen entre ambos, pues es ahí donde el infante se va a desarrollar en sus primeros años de vida.

⁷ RAMÍREZ, Santiago. *El mexicano, psicología de sus motivaciones*. Editorial Grijalbo. México. 1983 p. 39

El no tener un ambiente agradable y un plantel poco llamativo para el niño, lo incita a la agresión entre sus mismos compañeros, al padre de familia le conduce a la poca participación, por lo que prefiere no permanecer demasiado tiempo parado en la puerta al entregar a su hijo a la educadora para no ser molestado o solicitado en alguna actividad de limpieza, al docente por su parte le propicia poca iniciativa para invitar al papá en mañanas de trabajo, al directivo presionado por su doble función y el poco acercamiento al personal a su cargo, toma un papel donde impone, determina, dirige, controla, etc., y muy pocas veces sugiere y comparte experiencias.

Socialmente, es de gran importancia pues como toda empresa se debe mantener la comunicación, pues en ello también está inmersa la productividad con mayor calidad, y más tratándose de una escuela, pues en las buenas relaciones está la participación y cooperación para hacer mas agradable la estancia a los niños y mantener en buenas condiciones físicas al plantel escolar.

Propósitos del trabajo

*Se propone destacar la importancia, que tiene el tipo de relaciones, convivencia y el clima de relaciones interpersonales que se da en el Jardín de Niños, como la base para el proceso: enseñanza –aprendizaje.

*Destacar la importancia del papel estratégico que tiene el Directivo por estar en contacto con los alumnos, padres de familia y educadores, así como con autoridades educativas y municipales y facilitar el diálogo.

*Promover en los directivos la necesidad de coordinar su trabajo administrativo, con el papel de líder con el fin de revalorar su función como parte indispensable en el proceso: enseñanza-aprendizaje.

*Mi trabajo propone estrategias para tener una mejor interacción entre docentes y padres de familia que beneficien al plantel escolar donde asiste el niño.

*Promover la participación y libertad de expresión en el padre de familia para conocer que es lo que espera del plantel escolar y de que manera el puede apoyar para que se cumpla.

Se busca dar una mayor vinculación a la comunidad y el trabajo escolar donde docentes y directivos fortalezcan su sensibilidad para percibir que cada persona es diferente, por lo tanto, tienen características, necesidades y actitudes que deben considerarse en su intervención educativa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Condiciones y contenidos de trabajo del directivo

La gestión escolar juega un papel importante en la definición de propuestas educativas que conduzcan al cambio, a esto afirma Santiago Ramírez “si las herramientas que utilizamos son de utilidad, bienvenidas; si por el contrario únicamente resultan formas de lenguaje que complican el problema, nos veremos forzados a descartarlas”⁸, es por ello que los maestros y directivos recuerdan el papel de autoridad, que los supervisores tenían y el trabajo de vigilancia pedagógica que realizaban dentro de las aulas, la referencia al temor que infundía la figura de supervisor por los múltiples consejos de trabajo que les daban a los maestros, si estos no contemplaban todas las herramientas para la realización de su trabajo.

El cambio que se da en este aspecto puede reflejarse en la opinión de un viejo supervisor que decía: “Antes los maestros nos tenían miedo, ahora nosotros les tenemos miedo a los maestros”⁹, y es que los docentes por la necesidad de hacerse valer ante el directivo compara las posibilidades que tiene para controlar tanto como si hubiese dos directivos en un mismo plantel, textualmente Santiago Ramírez dice “la necesidad del mexicano de hacerse valer, de afirmar su posición hacen que compare sus posibilidades con la de otros, paulatinamente va aprendiendo la potencialidad de sus propias capacidades”¹⁰ en ocasiones estará con el directivo y en otras en contra del directivo “el mexicano, dividido por dentro tiene que colocar sus objetos malos en el exterior para no sentirse destruido; a veces es antimexicano y a veces es nacionalista”¹¹

Por otra parte, se supone que los puestos de Director se asignaban por dictamen de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, que valoraban el puntaje acumulado por los aspirantes para otorgar el cargo, en él se considera la antigüedad, fichas de evaluación anual, preparación, etc., sin embargo, dentro de la zona lamentablemente o para buena suerte esta documentación pasaba por alto ya que por no contar con más personal docente, la supervisora nos ofrecía la dirección a los maestros que somos de nuevo ingreso, lamentablemente por desconocer lo que implica tener una dirección, o porque es a la de “lo tomas o no hay espacio aquí para ti”, pues nos vemos en la necesidad de tomar los cargos directivos y aprender a través de nuestros tropiezos dentro de la marcha, aunque hay personal con más antigüedad que uno, ellos no aceptan el cargo, pues conocen el tiempo extra que uno tiene que dar para las diferentes gestiones administrativas.

⁸ Ibidem. p.38

⁹ FINGERMAN, Gregorio. *Relaciones Humanas. Fundamentos psicológicos y sociales*. Editorial El Ateneo. 1986 p. 63

¹⁰ RAMÍREZ, Santiago. *El mexicano, psicología de sus motivaciones*. Editorial Grijalbo. México. Nov. 1983 p. 26

¹¹ Ibidem. p. 94

De nosotros los directores se espera un cierto grado de control sobre los maestros de los planteles que dirigimos, no sólo administrativo, sino incluso político. Esto se agrava por el alto número de directores comisionados que existen y muchas veces como dentro de la zona hasta sin oficio de comisión, maestros que fungen como directores sin tener aun el nombramiento por las autoridades competentes, hoy la ventaja es que para todo aspirante si quiere obtener un cargo Directivo tiene que prepararse académicamente y cubrir una serie de requisitos para presentar el examen finalmente.

Algunos directores tienen como antecedentes, llegar al cargo, varios años de trabajo como maestros de grupo, en este camino han ido apropiándose de usos, costumbres, saberes y prácticas que conforman un bagaje gremial común en el magisterio. Esto los hace poseedores de una experiencia que aplican en su trabajo.

Los maestros dan por sentado que el director es en gran medida el responsable del buen funcionamiento y organización de la escuela. Sin embargo el director esta inmerso en una dinámica social y política que se genera en un contexto particular, en donde tienen que hacer uso de sus saberes del oficio para resolver su trabajo.

Un primer aspecto que debemos resolver, es el control de la escuela, tanto a nivel administrativo y educativo como incluso político, “aún cuando los directores tienen experiencia sobre el trabajo escolar, se muestran muy cautos cuando llegan a un plantel, requiere primero conocer el medio en el que van a moverse, y este conocimiento abarca tanto las costumbres establecidas en esa escuela, las agrupaciones que existen y las particularidades de cada maestro”¹², opina a esto Santiago “el mexicano ha tenido que establecer comparaciones y contrastes, ha tenido que experimentar la sensación de su ser diferente...”¹³, por lo tanto la función del directivo también se mide por su disposición a ser sensible a la diversidad de sus alumnos, docentes y padres de familia, a promover el respeto entre los distintos grupos y el trabajo conjunto a actuar de forma activa y solidaria frente aquellos intolerantes, así mismo promueva en ellos actitudes de respeto y tolerancia junto con su amplio sentido de la relatividad de sus propios valores y costumbres.

Es a partir de la apropiación paulatina de estos saberse locales que el director puede ir negociando sus criterios sobre el funcionamiento del centro a su cargo. Los directores saben que de las buenas relaciones que sostengan con su personal depende el éxito del trabajo escolar, del cual tiene que entregar cuentas al supervisor.

Por este motivo, el control de la escuela no se basa siempre y necesariamente en el recurso de autoridad del que está investido, sino que se sostiene a través del vínculo personal con los maestros y con los grupos informales que existen en la escuela.

¹² FINGERMAN, Gregorio. Relaciones Humanas. *Fundamentos psicológicos y sociales*. Editorial el Ateneo. 1986. p. 64.

¹³ RAMÍREZ, Santiago. *El mexicano, psicología de sus motivaciones*. Editorial Grijalbo. 1983. México. p.66

Así que algunos directores conocedores de la situación del magisterio, tratan de facilitar a los maestros las condiciones para ayudarles a resolver algunos de sus problemas, como lo son: facilidades para llegar tarde o irse temprano porque estudian o evitarles en la medida de lo posible atender algunas demandas de la institución que, desde su punto de vista, solo les quitan tiempo.

Otra de las actividades que ocupa el tiempo del director es el mantenimiento de la escuela, ya que quiere hacerlo todo o las comisiones no las cumplen totalmente las educadoras. La resolución de las carencias tanto de instalaciones escolares como de materiales necesarios para el trabajo, son dejadas fundamentalmente en manos de la escuela, y mas concretamente del director, que tiene que diseñar una serie de estrategias para cubrirlas. Para ello despliega una intensa actividad con la sociedad de padres de familia y hace uso de sus relaciones para allegarse de recursos.

“Es común que los directores estén continuamente ocupados en resolver problemas de mantenimiento: reparación de sanitarios, letrinas, construir la barda, los salones, conseguir materiales, etc., y que sea esta orientación la que guíe con los padres de familia”¹⁴.

Entre otras de sus ocupaciones están, también la atención a las demandas del supervisor, que generalmente se expresan en la entrega de documentos, estadísticas y formatos y en la participación, con apoyo de los maestros, en los diferentes eventos que desde la escuela deben organizarse: concursos, festivales, desfiles, exposiciones, etc., que proyectan al exterior una imagen de la escuela y que por lo mismo son muy apreciados por los supervisores. La importancia y el tiempo que cada director dedica a ellos dependen tanto del nivel de exigencia del supervisor, como de sus propios criterios, prioridades y concepciones sobre la utilidad de estos aspectos.

Hasta aquí he señalado la dinámica a que obligan algunas de las condiciones y contenidos de trabajo de los directores, conviene con este antecedente pensar en algunos aspectos que abran la posibilidad de una organización distinta en las escuelas.

Nuestra cultura no nos conduce a trabajar en equipo sino más bien a trabajar en forma aislada, a los maestros por su parte se les hace responsables del grupo que tienen a su cargo sin que aporten ideas más allá que le impliquen un doble esfuerzo a su función, por lo cual es necesario un proceso de transformación en donde realmente se pueda llegar a trabajar en equipo, esto depende muchísimo del tipo de escuela del que estemos hablando: en escuelas unitarias por ejemplo, no hay duda el maestro es el que tiene en sus manos el proceso de mejoramiento, en las escuelas en donde el director tiene un grupo a su cargo, se tiene que trabajar en un plano más horizontal por que las cargas de trabajo son las mismas y no se puede esperar del director un liderazgo especial.

¹⁴ FINGERMAN, Gregorio. Relaciones Humanas. *Fundamentos psicológicos y sociales*. Editorial El Ateneo. 1986 p. 65

En la mayoría de los jardines de niños de la zona, para este ciclo escolar 2006-2007 se da un incremento de personal docente lo que origina que ya se cuente con cinco directores en función y dos educadoras con grupo y dirección a la vez, no disponiendo de tiempo adicional para atender las funciones de gestión, por lo tanto la calidad ante los padres de familia no es al 100% como ellos lo requieren y para tenerla significa estar atentos a los problemas de la demanda específica, implica establecer un diálogo permanente que permita ser más corresponsales de la búsqueda de esa calidad, ser capaces como planteles de interactuar adecuadamente con su comunidad.

Existe un órgano en la legislación idóneo para llevar a cabo la tarea de dialogo para analizar las fortalezas y debilidades que se van teniendo como escuela, y es el Consejo Técnico Escolar, que justamente reúne a todo el personal de la escuela y entre cuyas funciones se encuentran precisamente las de planear y revisar el quehacer de la escuela, así los artículos 92 y 93 señalan: “La secretaría contará con un Consejo Técnico de Educación como un órgano que tendrá por objeto realizar funciones de asesoría y consulta en la planeación, programación y operación del sistema educativo estatal.”¹⁵.

“La secretaría determinará la integración del Consejo Técnico determinando y considerando la participación de autoridades educativas estatales, autoridades federales, expertos en los diferentes tipos y niveles educativos de los sectores públicos social y privado”¹⁶.

En los jardines de niños, las reuniones se concentran en buscar consensos y llegar a decisiones, teniendo muy en claro que esas decisiones nos comprometen ante nosotras mismas, para después llevarlas a las reuniones de centro de zona para expresarlo a todos los integrantes ya que por las características de la misma, algunos Jardines se integran entre dos planteles escolares por ser de organización bi-docentes y tri-docentes.

El Consejo Técnico es el espacio para llevar el seguimiento, ya que nos permite revisar si se ha cumplido adecuadamente las actividades y acciones de cambio previstas, también nos permite introducir adecuadamente los correctivos necesarios para que se puedan lograr nuestros objetivos.

Por otra parte, hablando de infraestructura para los planteles, en la Ley de Educación respecto a la participación del estado y municipio en la educación, establece en su sección primera de las “Facultades y Obligaciones del Estado en materia Educativa” que “dotará de material educativo a los planteles a cargo del estado y de sus organismos descentralizados en términos de las disposiciones aplicables”¹⁷

Participar con la autoridad educativa y con los municipios en la realización de las acciones necesarias, para que los planteles educativos cuenten con las condiciones de infraestructura física y equipamiento, para un adecuado funcionamiento de acuerdo a los avances de la ciencia y la tecnología.

¹⁵ SEP. *Ley de Educación del Estado de México*. 1993 P. 47

¹⁶ Ibidem. p.48

¹⁷ Ibidem. p.49

También puede recurrirse a la Asociación de Padres de Familia quien de acuerdo a la Ley de Educación del Estado de México, en su artículo 98 dice “Son derechos de quien ejercen la patria potestad o tutela colaborar con las autoridades escolares para la superación de los educandos en el mejoramiento de los establecimientos educativos”¹⁸.

Así mismo en su artículo 100 del Consejo de Participación Social establece: “Se creará el Consejo de Participación Social como un órgano de consulta, orientación y de apoyo el cual se integra por: Padres de Familia, representantes de asociaciones, maestros y representantes de sus organizaciones sindicales, autoridades educativas estatales”¹⁹.

Así pues para dar marcha al plan de mejoramiento escolar se dio inicio con una consulta a la comunidad, se comenzó entrevistando algunos padres de familia del plantel a docentes y directivo. Ver anexos al final.

Fue conveniente tener una reunión con las compañeras de trabajo, a fin de discutir colectivamente en torno a los principales problemas de la escuela. De las problemáticas que más enfatizan los maestros en relación con el Consejo Técnico son: que se apoye el trabajo docente y se ayude a mejorar la organización de la escuela.

Es indispensable, por tanto, apoyar a los grupos de maestros a mejorar su capacidad de gestión, pues se ha visto que una buena organización escolar requiere de mayor capacidad para tomar decisiones y poder emprender acciones que respondan mejor a las necesidades propias de los alumnos que atienden.

Algunos maestros se han preguntado si los Consejos de Participación Social van a sustituir a los Consejos Técnicos o si van a modificar algo, por lo que se les aclara que busca promover la relación y colaboración entre padres y maestros en la tarea educativa para mejorar su calidad estrechando la relación entre escuela y comunidad.

2.2 Colaboración entre padres y maestros una respuesta o un problema

En esta propuesta trato de involucrar más a los padres de familia en las actividades, en lo que llevo trabajando como Directora me he dado cuenta que es una de las alternativas operables para que ellos interactúen en el desarrollo de las actividades, de tal manera que conozcan las limitantes y obstáculos que tiene la escuela y toda su organización para obtener un beneficio común.

Los padres de familia no son personas ajenas a la Institución Educativa, ya que estos están presentes en su manera de ser, en sus concepciones de vida, en sus valores principalmente a través de la actividad diaria de sus hijos en la escuela, así que las posibilidades de potenciar su participación en las actividades con los niños y en las mejoras del plantel, depende mucho de las

¹⁸ Ibidem. p. 53

¹⁹ Ibidem. p. 54

posibles invitaciones concretas y específicas que podemos hacerles para colaborar en la medida de sus posibilidades, he podido observar maneras creativas de los docentes para solicitar a los padres de familia su colaboración, como el hecho de nombrarlos sus ayudantes, invitarlos al aula a trabajar con el grupo, solicitar su apoyo en actividades pedagógicas, etc., aunque también es cierto que a veces es conflictiva la relación, es en ese momento cuando siente la necesidad de pensar propuestas de colaboración a partir de un punto de encuentro posible, que es propiciar mecanismos y acciones para potenciar su participación en el plantel.

Año tras año he manifestado la preocupación por la buena participación de los padres de familia, sin embargo siempre al inicio del ciclo escolar nos planteamos como directivos y educadores metas, estrategias, acciones, actividades, etc., que involucre en una participación activa a todos, lamentablemente solo al inicio se lleva a la práctica, ya que por la poca comunicación, es difícil tratar de mantener una buena relación con los padres de familia, cuando las personas que fungen como guías y coordinadores no tienen esa organización.

Es importante destacar que influye también la actitud del padre de familia en este tipo de comunidades rurales, pues la población es heterogénea, como lo es Granjas Familiares que hay más resistencia para las actividades donde se requiera más de su tiempo, todo lo contrario de Chimalpa, como la gente es originaria de ahí mantiene sus tradiciones y costumbres y es más accesible para participar y ser solidario con los demás.

Al inicio del ciclo escolar 2005-2006, forme un Taller para los padres de familia en donde aprendieran manualidades que ayudaran a la economía familiar, las madres de Granjas Familiares considero que no fue su necesidad el asistir, pues poco a poco conforme se iban dando las sesiones fueron desertando y por el lado de Chimalpa todas terminaron las sesiones dando al final del ciclo escolar una exposición de las manualidades aprendidas.

Lo importante aquí era promover la participación e involucrar a todos los miembros que integran el Jardín de Niños, en diversas acciones tendientes a mejorar las relaciones que se establecen entre escuela y comunidad para mejorar su calidad de vida, de ahí el porque debe uno como docente trascender y proyectarse en las actividades que día a día realizamos.

Cuando el docente llega a conocer y comprender los problemas que caracterizan la organización familiar y de la comunidad es ahí donde surge éste enlace entre ambas.

Es posible en la medida en que los maestros se abran a su apoyo convencidos de que padres y maestros juntos podrán obtener resultados educativos aprovechando los recursos con que cada comunidad cuenta, se obtendrán resultados favorables en el aprovechamiento escolar; además de que “verdaderamente educaran a los padres, las actividades en la cual los padres de familia se vean involucrados permitirá el interés de ellos en participar en el mejoramiento físico del plantel y se fortalecerá la Asociación de Padres de Familia”²⁰.

²⁰ SEP. *Escuela y Familia*. S.E.I.E.M. México. 2000 p. 11

Así todos los padres de familia podrán apoyar a la escuela desde otros ángulos y perspectivas, hasta llegar incluso a participar en la evaluación del proceso escolar, desde una asociación así fortalecida los padres podrán incluso participar en el Consejo Técnico Escolar compartiendo innovaciones, fracasos y problemas.

Es evidente que la tarea del director se realiza con eficiencia, solo cuando el trabajo se efectúa con satisfacción, para lograr ese fin, observa continuamente a sus docentes, los anima en su trabajo, si hay descontento busca sus causas, porque en un clima que no es satisfactorio se trabaja con desgano y decae el fruto.

No todos los docentes actúan de la misma manera, puesto que ello depende de la tendencia y temperamento de cada cual. Hay personas que entran en fácil contacto con los demás y ganan su simpatía y confianza, sin hacer distinción de clase o jerarquía, para otras en cambio, sus relaciones solo son posibles con las de su propia clase o las que pertenecen a su propio medio social. No falta tampoco aquellas que prefieren el contacto con personas a las cuales consideran inferiores porque así pueden satisfacer sus tendencias a la dominación, ya que en el fondo se trata siempre de individuos con un complejo de inferioridad, por último hay que mencionar aquellos que se encuentran a gusto con personas a las cuales consideran superiores, conscientes de su incapacidad y con tendencia a la sumisión, esperan recibir un reflejo de la superioridad social e intelectual de los demás

“Cuando se habla de mando no significa imponer órdenes o los subalternos, sino más bien dirigir, vocablo cuyo sentido semántico es señalar la dirección y el propósito hacia donde se encamina la obra que realice el grupo”²¹, el mando incluye el deber de asumir la responsabilidad de todo lo que realicen como grupo, así como el adiestrar, vigilar y tratar que el trabajo resulte lo mas perfecto posible y no perjudique el organismo al cual trabaja o pertenece.

Podemos clasificar la actuación de directores en las cuatro categorías siguientes según Gregorio Fingerman:

La actitud burocrática.- consiste en regirse exclusivamente por normas rígidas establecidas por los reglamentos de la institución, los directores de ésta clase tienen poco contacto con su gente, por lo cual muestran escaso interés, las comunicaciones son de carácter oficial y con frecuencia por escrito.

La actuación autocrática.- Los individuos que actúan en esta forma poseen un gran concepto de su personalidad, son tipo de carácter egocéntrico y que, en el fondo, sólo buscan prestar un servicio a su “yo” personal. El director autocrático exige una obediencia ciega de sus maestros, cuyas necesidades y sentimientos no le interesan mayormente. De ahí el descontento y el origen de los conflictos o los antagonismos entre los dos miembros del trabajo.

²¹ FINGERMAN, Gregorio. Relaciones Humanas. Fundamentos psicológicos y sociales. Editorial El Ateneo. 1986 p. 69

La actuación empática.- Tiene como motivación el interés por cada uno de los subordinados, es una actitud casi paternal del Director, quien trata de desarrollar entre ellos sus potencialidades, estimula sus ambiciones de progreso y otorga recompensas adecuadas, pero es capaz de aplicar sanciones y castigos, según los casos.

La actuación democrática.- Se caracteriza por estar concentrado el interés en el grupo, aspira al perfeccionamiento del equipo al cual dirige, se integra con el en forma igualitaria sólo le exige una sincera cooperación²².

Ahora bien, la dirección es un elemento esencial para establecer el orden social, y por lo tanto es indispensable en el orden constituido por la comunidad educativa la acción directiva por la responsabilidad, la participación y en sí para la eficacia global de la organización, la figura del director solo se justifica por el imperativo de reconocer a su vez la necesidad de que exista un gobierno.

Este hecho se deduce de la innegable necesidad de que toda empresa u obra humana realizada en conjunto requiere de orden y de alguien que contribuya a disponerlo y promoverlo. Esto constituye una realidad en la existencia de cualquier tipo de sociedad y se nos manifiesta principalmente frente a las exigencias de participación en las complejas interrelaciones humanas.

El tipo de dirección que nuestro tiempo está exigiendo no puede ser ya la centralista, autocrática o basada en un autoritarismo. Es precisamente por las desviaciones de la verdadera naturaleza de la dirección y por el abuso del poder por la búsqueda de intereses particulares en lugar de los bien de la comunidad, que durante mucho tiempo las palabras “jefe” y “director” han sido sinónimo de represión y se ha interpretado como un atributo de poder coercitivo, mas que como una forma de servicio a la sociedad.

Debemos reconocer que el ejercicio de la dirección tiene la misión de establecer un orden y la disposición de los miembros para obrar a favor del bien común del centro de trabajo. El director debe cumplir con una serie de exigencias como las siguientes, según R. Bittel, Lestern 1992.

- 1.- Asumir y aceptar su vocación y las responsabilidades que esta implica.
- 2.- Ejercer una autoridad autentica y de servicio.
- 3.- Aplicar el poder en beneficio del bien común.
- 4.- Tener una filosofía y una teoría propia de su misión.
- 5.- Tener criterios y principios firmes respecto a la filosofía educativa y también directiva, que sean coherentes, armónicos y aplicables a la realidad.

²² Ibidem. p. 73

6.- Desarrollar una serie de cualidades morales y espirituales que fortalezcan el ejercicio de la autoridad autentica y del poder de mando.

7.- Poseer la suficiente capacidad directiva que a su vez implica: capacidades y habilidades que se suponen indispensables para la función directiva.

8.- Habilidad técnica. Se refiere a la aptitud para manejar los recursos.

9.- Habilidad en las relaciones humanas: es lo concerniente a la aptitud para sentir, interpretar y dirigir grupos, concretamente a la facilidad para tratar personas.

10.-Habilidad conceptual: capacidad para pensar y traducir los pensamientos en ideas, para que puedan después aplicarse en beneficio de la práctica.²³

2.3 Interrelación Pedagógica Director-Docente.

Es el directivo quien promoverá en el personal la motivación necesaria para mejorar tanto las relaciones interpersonales, como el trabajo dentro de las aulas, es decir, la relación director-docente y maestro-alumno. A través de esto se propone una metodología participativa, en la cual lograrán una interrelación con sus compañeros y un interés propio, para buscar alternativas en la calidad de la enseñanza.

Dar instrucciones, es parte fundamental del trabajo de la mayoría de los directivos. La eficacia de éstas se incrementa si son claras, repetidas y reforzadas para asegurar su ejecución, pero se puede obtener mayor cooperación de los docentes si se transmiten como peticiones y se proporciona alguna explicación de ellas.

Algunas veces los docentes pueden negarse a cumplir órdenes. La necesidad de una medida disciplinaria puede ser evitada mediante el establecimiento de pautas que ayudan a los docentes a aceptarlas. Evitar batallas y usurpaciones de poder, mantener las órdenes sencillas y utilizar la justicia en la asignación de labores, son buenos ejemplos de pautas efectivas del directivo.

Cuando hablamos de comunicación habría que definir el concepto y éste se entiende como el “proceso en las relaciones humanas mediante el cual se transmite información y comprensión de una persona a otra”²⁴

Como directivo, se requiere de la comunicación para dar órdenes e instrucciones, sin embargo para transmitirla dependerá de la manera de hacerla llegar a la otra persona, de lo contrario ésta sólo quedará en una frase sin sentido.

²³ R. BITTEL.LISTER/W. Newtrom. John. *Lo que todo supervisor debe saber*.4ta. edición en México español 1992. p. 296

²⁴ Ibidem p. 292

Es muy importante destacar que la actitud del docente, así como su tono de voz, personalidad y sus gestos juegan un papel importante, pues en ocasiones se presta a que dicha expresión verbal suene a regaño y no como una petición.

A continuación se mencionan acciones para evitar problemas al dirigir al personal docente:

- 1.- No luchar por el poder. Ordenar sin necesidad de demostrar que es él Directivo y es quien manda.
- 2.- Evitar formas poco serias. Es necesario expresar con seriedad las órdenes en los asuntos que son importantes
- 3.- Cuidar las palabras. Seleccione las palabras que transmitan más claramente sus ideas y cuide su tono de voz.
- 4.- No suponer que el trabajador las entiende.
- 5.- Dé al docente la oportunidad de hacer preguntas y objeciones, haga que confirme la comprensión repitiendo lo que ya dijo.
- 6.- Busque retroalimentación inmediatamente. Dar oportunidad para que el docente se pueda quejar al momento, ya que es mejor descubrir la oposición y los malos entendidos cuando todavía hay tiempo para solucionarlos.
- 7.- No dar demasiadas órdenes. Al dar instrucciones procure que sean breves y específicas, esperando que terminen el trabajo antes de dar órdenes para otro.
- 8.- Se debe seleccionar a la persona que debe llevar a cabo las órdenes y por último, éstas tendrán mejores oportunidades de realizarse si posee el hábito de verificar que se lleven a la práctica en el tiempo y en la forma que se ordenó²⁵.

De lo anterior observo que el personal docente se queja de no ser tratado con respeto, ya que las órdenes que emite un directivo son en exceso sin darles tiempo de ejecutarlas al 100%, pues se iban acumulando una tras otra, por lo que en una sesión de la zona el personal expresó que para nuevos ciclos escolares desean ser tratados con respeto, de tal manera ellos también respetaran al directivo.

Una de las primeras responsabilidades que tenemos como líderes, es estar seguros de que el personal docente sepa lo que tiene que hacer, y asegurarse de que lo haga y lo haga bien.

Algo muy importante que sucede en la zona escolar en cuanto a información que se debe manejar, es que en las juntas mensuales, en reuniones técnicas o Consejos Técnicos, el personal docente cuestiona sobre sus derechos como trabajador cuando se trata de dar un poco mas de su

²⁵ Ibidem. P. 298

tiempo, siempre preguntan en que artículo lo dice, donde dice que ellos tendrán que llegar mas temprano de su horario normal, etc., y al no haber una respuesta satisfactoria porque ningún plantel cuenta con Reglamento sobre derechos y obligaciones de trabajadores, el docente entonces busca otras autoridades educativas para resolver sus dudas, (sindicato o el Departamento de Educación Preescolar) pero esta búsqueda va con dos objetivos: buscar información y ridiculizar al directivo ante otras autoridades.

Se dice que el papel de líder, siempre debe ser fundamental en toda institución educativa, pues se exige de él una función diferente que basada en su experiencia y en la convicción personal y no necesariamente en la escolaridad, edad o rango; debe fungir como auténtico líder, pero tampoco somos apoyadas por Supervisión en este tipo de situaciones para responder satisfactoriamente al personal docente.

Asumir nuestra responsabilidad implica estimular el proceso de mejoramiento físico del plantel, pues jugamos un papel de animador de los colegas y de los padres de familia, por lo cual también considero que cuando se trata de apoyar al personal docente debemos estar con ellos para motivar, impulsar y escuchar.

Muchas veces, dentro de la zona nos limitamos a realizar nuestra función directiva, al aspecto administrativo olvidándonos que el personal docente tiene necesidades con respecto a lo pedagógico, por lo tanto considero que un directivo tiene que conocer a fondo todos los procesos importantes que ocurren en la escuela e involucrarse en ellos. En lugar de ser jueces con el personal docente, antes debemos ser compañeras, ser una directora que aconseja, dirige a su gente, aprender de ellas y con ellas. Debemos eliminar las causas de los problemas dando la debida solución para que no tengan trascendencia que afecte posteriormente las relaciones humanas, para ello es importante que estemos en armonía con los trabajadores, y ser capaces de monitorear el proceso de solución y de evaluar sus resultados.

Al estar pendiente de las necesidades que como educadoras presentan en su aula, nos lleva a una entrevista primero con ellas, lo cual nos permitirá analizar sus limitantes para poder apoyarlas a lo largo del ciclo escolar, entrevistas con los padres de familia para conocer sus perspectivas, como un proceso de mejoramiento de la calidad implicará hacer todo esto para contar con información de la realidad que me permita interpretar, encontrar causas y diseñar soluciones.

Involucrarse en un trabajo de mejoramiento físico del plantel, significa aprender de los colegas que ya han intentado solucionar un problema, pero también significa documentarse, conocer lo que se ha escrito respecto a las causas de los problemas a los que se están enfrentando y a los intentos de solución, conocer otras experiencias que han intentado solucionarlos y evaluar sus resultados. Implica aprender a traducir una idea en un plan con metas a corto y mediano plazo, que pueda ser llevado a la práctica y que pueda ser evaluado.

Pero quizá, participar en un proceso de esta naturaleza implica aprender a vivir valores nuevos: de la insatisfacción constante, de querer hacer el trabajo siempre mejor, la solidaridad;

poner el objetivo hacia fuera por encima de los intereses personales, perder el miedo a expresarse, a criticar y a equivocarse; la humildad por la disposición y apertura a aprender de los demás.

La práctica docente es expresión conjunta de las relaciones institucionales, normativas pedagógicas, sociales, culturales, económicas y materiales que se dan con el tiempo y espacio determinados y es el educador del nivel preescolar el encargado de llevar a cabo esta tarea, valiéndose de sus conocimientos, habilidades y experiencias para lograr el desarrollo integral y armónico del niño en edad preescolar de 4 años a 6 años.

En apoyo a esta acción docente en este nivel preescolar supone un continuo avance en la calidad profesional, resultado de la superación académica y el enriquecimiento de la información que sobre aspectos psicopedagógicos, socioculturales, técnicos y administrativos posee el docente para desarrollar una labor congruente con las demandas de la vida contemporánea.

Aún cuando en cada plantel se aplica la normatividad técnico pedagógica, es importante resaltar que cada uno posee su propia dinámica derivada de las características específicas del medio natural, cultural y social donde se encuentra. Por lo que procede la necesidad de generar acciones que permitan la iniciativa personal de los docentes hacia su superación y actualización profesionales basados en el desarrollo de habilidades y capacidades para:

“Aprender a hacer.

Preparándolos para el trabajo apoyando a aquellos que deseen adquirir o perfeccionar su práctica docente.

Aprender a Aprender.

La investigación sobre conceptos y conocimientos psicopedagógicos relacionados con el programa de educación preescolar vigente y los apoyos teóricos que lo complementan.

Propiciando su autonomía en:

La indagación de fuentes, solución de problemas relacionados con el medio ambiente natural, cultural y social de la comunidad donde labora.

Aprender a Ser.

Al mejoramiento de sus relaciones interpersonales: con los alumnos, autoridades, padres de familia y comunidad.”²⁶

²⁶ SEP. Escuela y Familia. S.E.I.E.M. México. 2000. p. 84

CAPITULO III

LA FUNCION DEL JARDÍN DE NIÑOS

3.1 Hablemos sobre los padres.

La imagen que los padres proyectan a sus hijos pequeños, sea positiva o negativa, es siempre la de mayor impacto en su formación, por ser ellos los primeros educadores de sus hijos (cronológicamente), porque son ellos quienes tienen mayor tiempo de “realización educativa” que cualquier otra Institución y por los lazos afectivos que los unen con los niños. Por todo lo anterior, se deduce que la magnitud, nivel de responsabilidad y trascendencia del papel de los padres en la educación del niño es prioritaria y fundamental.

La familia debe cumplir con la función específica de formar a sus hijos, en ciertos aspectos que le corresponden directamente, así como a la escuela corresponde también determinados campos específicos; estos aspectos a los que ha de dirigirse con especial atención, son los relativos a aquello que fundamenta la formación más propiamente humana: el campo afectivo (generación, expresión y control de sentimientos), de asimilación de principios de comportamientos acordes a la naturaleza humana, principios del propio desarrollo y para no entorpecer el bienestar de los demás; el campo de la orientación de la propia vida, por lo tanto la “familia necesita estar orientada sobre quién es el preescolar y sobre las líneas generacionales que debe seguir su educación, de manera que pueda transferirlo a todos los aspectos que desea incluir en su acción educativa”²⁷.

Los problemas que causan la falta de coordinación entre familia y escuela afecta, en mayor o menor grado la educación del niño.

Es por esto que, todos los padres necesitan, como factor indispensable para su eficiencia educativa, estar orientados profunda y adecuadamente sobre quiénes son sus hijos y cómo debe ser guiada su formación. Coordinar sus esfuerzos con la labor realizada por los profesores de sus hijos, ser, ellos mismos, sujetos en constante desarrollo.

Para ser verdaderamente educadores de sus hijos, a través, principalmente, del ejemplo “vivo” de aquello que desean formar en ellos, adecuar su labor a la naturaleza del niño, conocer y utilizar diferentes alternativas en su acción educativa, aprovechar los medios que faciliten su función, estar alertas ante los posibles obstáculos que se les puedan presentar, estar en posibilidad de superación constante, apoyarse en los aspectos primordiales de la formación del niño, conocer y

²⁷ Ibidem. P. 88

aprovechar aquello que el niño recibe de la escuela, compartir y enriquecer sus criterios educativos, completar su labor con la de escuela (el Jardín de Niños, es este caso).

3.2 Que pretende el Jardín de Niños:

El Jardín de Niños, desde sus orígenes, ha buscado siempre lograr:
“El desarrollo integral del niño de manera que viva plenamente su segunda infancia”²⁸.

Partiendo de ello, es preciso preguntarnos: ¿Puede el Jardín de Niños lograr un auténtico desarrollo trabajando independientemente de la familia?.

Se ha hecho hincapié en todos aquellos aspectos que hacen de la educación familiar, la fuerza principal en la formación del niño:

El derecho a la educación del niño es fundamentalmente de los padres.

El niño recibe de la familia las primeras influencias educativas en su vida.

La imagen que le proyectan sus padres es la de mayor impacto en su formación.

Por otro lado, se ha dicho que la familia deberá atender con especial importancia determinados aspectos de la educación del niño, que no corresponden directamente a la escuela.

Cuando el Jardín de Niños recibe al niño, éste ya ha recibido cuatro o cinco años de acción educativa procedente de la familia. Esto constituye una base que debe aprovecharse, enriquecerse y complementarse.

El Jardín de Niños posee al igual que la familia, aspectos fundamentales en su acción educativa, que le corresponden directamente como institución escolar y que son reforzados o enriquecidos por ella; éste es el caso del desarrollo cognoscitivo y psicomotriz. El afectivo se atiende igualmente en el Jardín de Niños, pero de manera complementaria a la familia, ya que existen fuertes lazos de unión entre ésta y el niño.

Es por esto que, el Jardín de Niños necesita, requiere, DEBE coordinarse con la familia; de otra manera, el pleno cumplimiento de su función se verá obstaculizado, la falta de coordinación entre familia y Jardín de Niños puede provocar:

INEFICIENCIA EN EL PROCESO EDUCATIVO	Contradicciones. Poco apoyo a los aspectos importantes. Inseguridad en el niño. “Caída de la autoridad” de los padres y/o profesores.
--------------------------------------	--

²⁸ Programa de Educación Preescolar. S.E.I.E.M.México. 2004. p. 15

La coordinación propicia lo contrario, padres y maestros persiguen el mismo fin: la educación del niño. Se complementan en cuanto a los aspectos fundamentales que abarca su función, a sus conocimientos y experiencias educativas. Los padres necesitan un auxilio profesional constante en relación a la educación de sus hijos. El Jardín de Niños necesita coordinarse con la familia para conseguir su fin último en forma plena.

De la escuela debe partir la iniciativa de esta orientación, de la implementación de medios de auto desarrollo para los padres, de la coordinación de esfuerzos; porque es la escuela quien está en posibilidad de organizar a la comunidad de padres de familia y quien, además, tiene los medios humanos y técnicos, para llevar a cabo esta función. Es entonces, responsabilidad de la escuela, la orientación educativa a padres de familia.

3.3 Escuela-Familia, una relación por construir

Es una realidad que, el medio ambiente, las características culturales de la comunidad y algunos otros factores, influyen en la forma de vida de las personas, en este caso, de los padres de familia; es decir en su forma de pensar, hablar, actuar, tratar a los demás, etc., cada una posee posibilidades y limitaciones especiales, diferentes a las de las demás.

Dadas las características, posibilidades y limitaciones, se generan en cada una, necesidades muy particulares que requieren alternativas de solución adecuadas al caso. Ahora bien, si esto sucede de comunidad a comunidad, existe también de grupo a grupo y aún de persona a persona dentro de un mismo grupo.

Es por ello que, toda tarea humana debe nacer y desarrollarse de acuerdo a la realidad humana a la que se aboca.

No puede ser mecánica una labor que pretende formar y no informar a quienes se dirige.

No deben programarse cursos teóricos para repetirse igual a diferentes grupos, cuando su finalidad no es adiestrar, ni instruir, sino educar.

No puede planearse la labor de orientación a padres de familia únicamente a través de la teoría, sin tomar en cuenta la realidad de los grupos de personas en particular, porque cumpliría con la función de informar una serie de asuntos y datos importantes, pero no con la misión de desarrollar en las personas la capacidad de entrega para el desarrollo de otros.

Auto perfeccionarse y contribuir al perfeccionamiento de otros (función de padres y maestros), es tarea que sólo se logra partiendo de la propia realidad, atendiendo las necesidades propias, aprovechando las capacidades propias.

Encontramos que, la realidad en cuanto a situación personal, preparación y posibilidades de desarrollo, varía en los padres de familia de una comunidad a otra, de un Jardín de Niños a otro.

Las variaciones se dan en función del:

Nivel de escolaridad.

Fuentes de trabajo.

Edades de los hijos (tomados en cuenta a la familia completa).

Edad de los propios padres.

Tipos de vivienda.

Nivel de ingresos económicos mensuales.

Tipo de ocupaciones en el tiempo libre.

Aspiraciones o metas de las personas.

Ideas en cuanto al matrimonio, la paternidad, la educación, etc.

Forma de vivir estas ideas.

Forma de hablar y tratarse unos con otros.

En algunas ocasiones, aún dentro de un mismo Jardín de Niños, existen subgrupos con diferencias muy marcadas en lo señalado anteriormente.

Esto hace que, en cada Jardín de Niños debe hacerse un diagnóstico de las necesidades educativas particulares a ese grupo de padres, para partir de él, planear la labor de orientación con las características, condiciones, contenidos y actividades que sean propicios, en los horarios que se juzgue más conveniente para el caso.

En planteles con grupos de padres de familia con características muy heterogéneas, será preciso desarrollar actividades lo suficientemente sencillas para ser comprendidas por todos y al mismo tiempo, lo suficientemente profundas para aportar a todos, lo que están requiriendo; en algunas ocasiones será conveniente organizar a los padres en subgrupos, para una mejor atención y educación acorde a sus características y necesidades específicas, por lo menos, para desarrollar algunos temas y actividades con un enfoque especial.

Sin embargo, existen ciertas metas básicas, que habrá que perseguir con todos los grupos de padres, sea cual sea su situación particular, porque se refiere a asuntos básicos como principales educadores de sus hijos.

Consecuentemente, habrá que promover en todos los casos, determinados contenidos, que, por desprenderse de las metas básicas antes mencionadas, resultan indispensables para todo padre de familia.

Lo que variará será la manera de promoverlos, el tiempo y los medios que se ocupen para ello, pero no los contenidos en sí mismo, ni la profundidad con que se aborden, porque causas externas, muchas veces materiales, que originan las diferencias de situación de vida y nivel de preparación de los padres, no deben ser condicionantes insalvables de la profundidad y calidad de la orientación educativa que se les proporcione.

Tienen los mismos derechos y la misma dignidad, los niños de clase socio-económica alta que los de clase baja; por lo tanto no tiene por que ser profunda la acción educativa que se de a

unos y superficial la que se dé a otros. Hay que recordar que la forma y recursos de hacerla llegar será lo que variará.

3.4 Forma de diagnosticar las necesidades específicas de cada grupo de padres, en relación a su función educativa

Evidentemente, pueden emplearse variedad de medios para realizar este diagnóstico (actividades e instrumentos apropiados para una evaluación diagnóstica), siempre y cuando cumplan con la finalidad de detectar directamente las necesidades de orientación de los padres, en relación a la educación de sus hijos.

Sin embargo, partiendo de la base de que no todos los padres de familia están escolarizados, resulta indispensable contar con medios sencillos y funcionales.

Se sugieren básicamente los siguientes: la observación directa de comportamientos y la encuesta.

La primera se refiere a la verificación directa, por medio de la vista, de actitudes de los padres y de los niños que reflejan necesidades de orientación educativa en los primeros.

Algunos aspectos básicos que pueden detectarse a través de la observación:

- Respecto a los Padres: actitudes frente a sus hijos:
- Si son ellos quienes llevan y recogen a sus hijos del Jardín de Niños: la forma como los tratan.
- Si existen o no en ellos, manifestaciones externas de cariño hacia sus hijos.
- Si se interesan o no por preguntar sobre sus comportamientos.
- Las actitudes que asumen ante los primeros trabajos del niño.
- El tipo de comentarios que hagan a las educadoras sobre sus hijos y/o educación.
- Actitudes en relación con el Jardín de Niños.
- Su reacción ante la(s) primera(s) indicación(es) o petición(es) que les haga el personal docente.
- Si se ofrecen o no voluntariamente para colaborar en lo que haga falta (si no se presenta el caso; si preguntan o no si algo se ofrece).
- Si leen o no las cartas murales y los avisos.
- Si se interesan por iniciativa propia, en ver los trabajos realizados durante el día.

Actitudes en relación a su papel como educadores de sus hijos:

- Casos en que los padres piden opinión o ayuda, en relación a la educación de sus hijos.
- Respuesta espontánea ante la invitación, por parte del Jardín de Niños, a una primera junta o reunión de padres.
- La forma como hablan y se relacionan con las demás personas, frente a sus hijos.
- La actitud que asumen, desde principio de año, los padres de niños con algún problema manifiesto.

Respecto a los niños:

- Actitudes frente a sus padres:
- Grado de facilidad o dificultad en el desprendimiento de su padres, a la llegada al Jardín de Niños.
- Reacción ante la llegada de sus padres, a la salida del jardín de Niños.
- Exteriorización de deseos de platicar y/o mostrar a sus padres lo que hicieron durante la jornada.

Actitudes y hábitos de comportamiento social:

- Comunicación espontánea con sus nuevos compañeros.
- Adaptación a las actividades.
- Relación con el personal del Jardín de Niños.
- Forma de Actuar durante las actividades libre: introversión, extroversión, agresividad, timidez, temores, etc.

Para que la observación no se convierta en una actividad subjetiva, es indispensable contar con una sencilla guía de observación en la que se hagan anotaciones por escrito.

Dicha guía puede ser simplemente la enumeración de los aspectos anteriores, con espacios suficientes para anotar lo que en relación con cada uno se observe.

Encuesta: es la recopilación directa y por escrito, de ideas y opiniones de las personas, a través de preguntas concretas, se sugiere ampliamente la utilización de este instrumento con los padres de familia, ya que, de una manera rápida y sencilla da una idea clara de las necesidades del grupo.

Existe aquí la posibilidad de obtener información importante sobre ideas y criterios de los padres en relación a la educación de sus hijos, a través de preguntas abiertas que no dirijan las respuestas de los encuestados.

Tiene también la ventaja de poder detectar rápidamente, opiniones y necesidades sobre asuntos concretos y bien delimitados, en preguntas cerradas.

Una encuesta dirigida a padres de familia, con fines de detección de sus necesidades de orientación educativa, deberá dar luz sobre las áreas de la educación del niño en las que presenten mayor nivel de preocupación y de interés, así como sobre aquellas menos atendidas e interesantes para ellos, ya que en ambos casos se manifiesta la necesidad de orientarlos sobre dichos asuntos.

3.5 Mi trabajo en el aula

Cuando un profesor ingresa en la vida académica, lo hace con un poco de inseguridad de que posee un adecuado dominio de la disciplina que le corresponde impartir, en raras ocasiones tiene la oportunidad de recibir una orientación o una formación que le permita lograr los cambios que pretende con sus alumnos, en este caso podemos decir que sabe que enseñar, pero no como hacerlo, y es posible que al enfrentarse la nueva experiencia de enseñar reproduzca las formas de instrucción que le toco vivir como alumno y que en muchos casos son la única referencia de que dispone.

La exposición magistral es un recurso casi generalizado en las instituciones educativas. Se le acepta sin reflexionar suficientemente sobre sus implicaciones, sus resultados y sin considerar que esta forma de impartir conocimientos, puede fomentar la pasividad, propiciar la dependencia, e inmovilizar el proceso de aprendizaje.

La investigación de nuevos métodos de enseñanza debe orientarse conforme a un criterio que implique una participación más significativa de los estudiantes en su proceso educativo, donde se les deje de considerar como objetos de enseñanza para reconocerlos como sujetos de aprendizaje. Se trata de concebir sistemas de instrucción que ayuden a los alumnos a dejar de ser consumidores pasivos de información.

La didáctica ha considerado al grupo como objeto de enseñanza y no como sujeto de aprendizaje. El entenderlo y reivindicarlo nos da la oportunidad de ubicarnos en una perspectiva diferente, nos sensibiliza por su riqueza de posibilidades para encarar y resolver problemas y nos muestra que como resultado de la interacción y la comunicación se modifica de manera significativa la conducta de los individuos.

El estudio del proceso grupal y su dinámica da lugar a una psicología que como, a su vez, sienta las bases de una nueva didáctica que permita aprovechar las posibilidades y potencialidades en la consecución de metas de aprendizajes.

Abordare el problema de la coordinación en el grupo de aprendizaje con la intención de aportar algunos elementos que puedan servir a los profesores para mejorar su práctica docente.

Para la elaboración de este trabajo me he planteado las siguientes preguntas: ¿Qué es un coordinador de grupo? ¿Cómo coordinar un grupo de aprendizaje?

Nuestra labor como educadoras la realizamos de la siguiente manera, somos únicamente guías y coordinadoras dentro de nuestra aula, en la cual nuestra actividad va encaminada a crear un conocimiento generador, es decir, un conocimiento que no sólo se acumula sino que actúa, enriqueciendo la vida de los niños y ayudándoles a comprender el mundo y a desenvolverse en él, sin embargo, muy a pesar que hay educadoras con más preparación, pues asisten a cursos y se mantienen actualizadas, presentan un problema que se reduce a lo siguiente: no aplican sus conocimientos teóricos adquiridos, los educadoras enseñan y los alumnos aprenden como hace

veinte años, pues mientras continúen dando conferencias en las aulas, dirigiendo toda actividad, el alumno solo memorizará y no aprenderá.

En la medida en que reflexionemos sobre lo que estamos enseñando, lograremos un aprendizaje reflexivo, mediante las experiencias de aprendizaje que facilitemos al alumno, este reflexionará lo que está aprendiendo y con lo que está aprendiendo, entonces, sólo será posible retener, comprender y usar activamente el conocimiento.

Nuestro Jardín de niños desempeña un papel importante al promover, participar e involucrar a sus miembros en acciones tendientes a mejorar el servicio que brinda, pero sólo será posible si realmente hacemos uso de esos recursos con lo que contamos: la comunicación y el trabajo en equipo, elementos esenciales para guiar el conocimiento de los niños.

Todo cuanto nosotros como docentes digamos a los alumnos, será necesario practicarlo, ya que de otra manera el niño de edad preescolar no lo comprenderá, ni lo hará parte de su vida, por ejemplo, promover el uso de reglas dentro del grupo, pero no las aplicamos diario como: levantar el material que usamos, limpiar nuestro espacio de trabajo, guardar los juguetes, depositar la basura en el cesto, etc., de nada servirá que permanezcan escritas y las repitamos como canción, si el niño no las practica entonces no habrá un conocimiento generador.

Un cambio de actitud se manifestará cuando no estemos conformes con lo que hemos estado haciendo como educadoras, cuando demos a los niños el conocimiento de las disciplinas a través de experiencias prácticas, a través del juego tan enriquecedor y lúdico para los niños, el conocimiento formal vendrá cuando estemos seguras que ya está en la mente del niño.

En la escuela, espacio donde cada niño se reúne con otros de su comunidad, pesan más sus semejanzas que sus diferencias, son semejantes en que comparten una cultura en común, y son diferentes en que provienen de hogares distintos, de posición económica y social un tanto desigual como los de mi plantel que vienen de diferentes delegaciones del estado de México, y los de Chimalpa que son originarios de ahí.

Como educadoras aportamos nuestro propio estilo de vida. También compartimos la cultura común, pero incorporamos a la tarea, los valores y actitudes únicos del papel del maestro en su sociedad

Es tan importante para nuestra acción docente conocer las relaciones que se dan en el grupo, pues estas de alguna manera nos informan acerca de lo que ocurre fuera de la escuela.

Habemos educadoras que no permitimos esa interacción entre los niños imponiendo una organización formal compuesta de ritos, comportamientos y procedimientos específicos en la cual los niños están solo pendientes de las claves del docente que requiere una pronta respuesta o demostración de que lo escuchan.

Son pocas las educadoras que toman en cuenta las relaciones entre los niños: intercambian bromas, aceptan o responden a peticiones de los niños, incorporan, aunque sea selectivamente,

los ejemplos que ofrecen, y solicitan la evaluación grupal del trabajo de algún compañero. El educador mismo se muestra espontáneo, se ajusta al grupo, modifica su actuación en respuesta a lo que expresan los niños, y le importa permanecer en contacto con el grupo

3.6 El Aprendizaje Grupal

Así, en la mayoría de las definiciones sobre aprendizaje que hemos llegado a escuchar, coinciden en que éste es un cambio de conducta, en el caso de aprendizaje grupal el cambio de conducta se da como resultado de la interacción en el intento de apropiación de un conocimiento, en el aprendizaje individual, es la persona la que se enfrenta al objeto.

El aprendizaje grupal es un fenómeno en el que se establecen relaciones entre el grupo y el objeto de estudio, es un proceso dinámico de interacciones y transformaciones, donde las situaciones nuevas se integran a las ya conocidas y resueltas, involucrando a la totalidad de grupo, tanto en los aspectos cognoscitivos como en los afectivos y sociales.

El aprendizaje grupal es un proceso de elaboración conjunta, en el que el conocimiento no se da como algo acabado de una persona que lo posee a otras que no lo tienen. La interacción, no es una relación de sujetos, sino más bien una relación de grupo y, en ese sentido, de interacción múltiple. "... la interacción y el grupo son medio y fuente de experiencias para el sujeto. Es precisamente a través de y por sus experiencias, que la persona aprende y se desarrolla como tal..."²⁹ la interacción así entendida, debe ser promovida e incrementada por su valor educativo; "el valor esencial de un grupo es precisamente su valor experiencial, pues es sobre toda a través de la interacción en el grupo que se constituye y se transforman los esquemas referenciales básicos de la conducta"³⁰

La experiencia grupal genera la necesidad de comunicación. La comunicación es la más rica en significaciones: tono, intensidad, afectividad. Es por eso que afirmo que grupo es una fuente generadora de experiencias de aprendizaje y que los aprendizajes que adquieren mayor significado son aquellos que se dan en la relación interpersonal, ya que esta es una condición privilegiada en la medida que el ser humano aprende no solamente en relación con las cosas, sino en relación con las personas

El aprendizaje en grupo es un proceso de transformación mutua: la persona cambia por la influencia del grupo y éste se modifica por la acción de sus miembros.

Un profesor que propone trabajar en y con el grupo, requiere de ciertas actitudes y conocimientos sobre el aprendizaje, la conducta, el proceso grupal y su dinámica, que le permitan desarrollar una técnica propia para coordinar el grupo de aprendizaje.

²⁹ ARREDONDO, Uribe y West. *Notas para un modulo de docencia*. Revista: Perfiles Educativos. Num. 3 Cise UNAM. 1992 p. 18

³⁰ Ibidem. p.19

3.7 Coordinación y liderazgo

La figura del coordinador esta asociada a la del asesor que observa el comportamiento del grupo y su relación con los objetivos que éste pretende, haciendo señalamientos e interpretaciones de lo que ocurre y porque se dan determinados fenómenos. Observa y describe tanto en las personas como el grupo, los obstáculos que aparecen y retardan e impiden el avance hacia las metas previstas.

En cambio, el concepto de liderazgo esta unido a la idea de poder, de prestigio, de reunión, de capacidad para dirigir y para influir en los demás a fin de que se comporten de una determinada manera. Supone que el grupo acepta o se someta a una persona encargada de pensar, planear y dirigir los trabajos del grupo. Es evidente que en este caso los participantes no necesitan pensar por si mismos o sólo deberán hacerlo en los limites que le son marcados y por el fragmento de tarea que les corresponde desempeñar.

En los grupos que funcionan bajo la dirección de este tipo no es necesario, y en ocasiones ni siquiera conveniente que los individuos piensen por si mismos o aporten iniciativas, ya que todo esta previamente pensado y, cuando no es así, debe consultarse antes de actuar. De esta manera se da el caso de que el grupo no funciona sino esta “la cabeza que piensa”.

Este tipo va mas allá de sus aspectos funcionales, puede propiciar la dependencia, evitar la creatividad, formar grupos pasivos, sumisos y obedientes. Se piensa en un liderazgo cuando no se tienen suficiente confianza en el grupo, cuando se piensa en la persona como pieza de un rompecabezas, cuando se concibe al grupo sólo como un medio para el logro de fines ajenos a él, o cuando importan más los resultados. La forma de concebirlo estará siempre en función del tipo de tarea o trabajo que desempeña el grupo y de la finalidad que se persiga en cuanto a los integrantes.

Hasta aquí he hablado de liderazgo como aquel que proviene de una decisión ajena al propio grupo. Ahora me refiero al líder que surge en el seno del grupo de aprendizaje para después pasar a analizar la relación de este con el coordinador. Emerge cuando al abordar la tarea surgen problemas que demandan las cualidades de tal o cual persona, que poseen los conocimientos y habilidades requeridos en este momento para satisfacer una determinada necesidad.

Tienen la misión del cumplimiento de una finalidad rotativa, que es la de asumir implícitamente la organización más que la tarea del grupo. El liderazgo no es rol preestablecido o adjudicado a una persona sino a un emergente de la situación que surge en un momento determinado de la historia del grupo, cumple una función y desaparece para dar lugar a otros, y así sucesivamente.

Su ejercicio debe ser concebido como una función necesaria para el crecimiento, tanto de las personas como del grupo como un servicio que proporciona a su turno cada una de los integrantes. Es entonces una función rotativa, lo cual se debe evitar que alguien se le apropie de

forma definitiva. Si esto ocurre se corre el riesgo de caer en la dependencia en donde el grupo pierde funcionalidad cuando falta el líder.

El coordinador y el líder cumplen funciones diferentes y complementarias en el grupo por lo que no debemos confundirlo “la posición la baso en que el coordinador no tienen que ser líder del grupo, porque provocaría una simbiosis de este con el, ya que el grupo necesita de los liderazgos para poder pensar situaciones desde diversos ángulos, decimos que si bien el grupo deposita liderazgos en la pareja coordinadora, estas deben ser devueltos al grupo”³¹

Cualquiera que sea el enfoque que reciba el liderazgo, nunca debemos confundirlo con la coordinación del grupo. Pueden estas dos funciones estar por diversas razones en un momento dado en manos de una misma persona pero no por esto debemos confundirla. La función del coordinador ha de ir considerada como un servicio ofrecido al grupo.

El sentido de pertenencia se logra en mayor medida cuando la tarea es aceptada y asumida por todos en forma de compromiso. Se define al grupo como el conjunto restringido de personas, ligadas entre sí, por constantes de tiempo y espacio articulado por su mutua representación interna, que se propone en forma explícita o implícito una tarea que constituye su finalidad.

Un buen nivel de eficiencia y de funcionamiento se logra cuando se da un mayor grado de heterogeneidad en cuanto a los integrantes y una mayor homogeneidad en cuanto a la forma de concebir y abordar la tarea.

Cuando se logra definir una tarea concreta y congruente con sus proyectos, es más fácil resolver los problemas que surjan, al mismo tiempo que la tarea es la referencia para analizar e interpretar la conducta del grupo. Una de las funciones del coordinador es identificar el tipo de relación que los integrantes establecen entre si y con la tarea ayudando a remover los obstáculos que impiden el logro de la misma.

“La función del coordinador consiste en propiciar el aprendizaje, de donde se derivan otras, como son proponer los programas de estudios, observar y ofrecer retroalimentación sobre los cambios que se produzcan en la conducta del grupo, propiciar un ambiente favorable para trabajo intelectual, procurar la comunicación y la auto dependencia del grupo, así como asesorar y evaluar las actividades de aprendizaje”³².

Ahora definiré la función del coordinador en relación con las tareas y funciones que le corresponde realizar, incluyendo en la reflexión las implicaciones de esta práctica.

³¹ ELIZONDO, Huerta, Aurora. *La Nueva escuela. Dirección, Liderazgo y Gestión Escolar*. Paidós. México 2001. p. 45

³² Ibidem. P. 49

3.8 El coordinador como facilitador del aprendizaje

Debe propiciarlo aprovechando todos los elementos y factores que estén presentes en un momento determinado y que constituyan una situación de aprendizaje, suscitar o promover las condiciones adecuadas para que éste se produzca, localizando y removiendo los obstáculos que impiden los cambios de conducta.

Durante éste proceso, el grupo siente que algo va a perder, lo que efectivamente sucede, dado que aprender significa abandonar ciertas ideas o creencias que se tenían como verdaderas, modificar puntos de vista, formas de sentir o maneras de actuar. “De hecho se conoce contra un conocimiento anterior, destruyendo conocimientos mal hechos, reencontrando lo que en el propio espíritu impide la espiritualización”³³.

El coordinador debe saber que los individuos y los grupos no pueden cambiar radicalmente de un momento a otro, que el aprendizaje es un proceso que comporta riesgos que puede llevar a una división, y eventualmente, a una ruptura en el grupo.

Deben plantearse cambios posibles, realistas y alcanzables. Necesita conocer sus capacidades y limitaciones, así como saber qué conocimientos son requisitos previos para enfrentar una nueva experiencia de aprendizaje con mayores posibilidades de alcanzar los resultados deseados y evitar la frustración.

Otro nivel más amplio en que se muestran los límites de la conciencia posible “es aquel en que un grupo social particular de individuos, siendo dado en la estructura de la conciencia real resultado de lo pasado y de múltiples acontecimientos, que obran sobre ellos, hacen resistencia a ciertas informaciones. Un grupo de investigadores pertenecientes a una escuela científica atiende una tesis que defendieron y se niegan a conocer tal o cual teoría nueva que pondría en duda todos sus trabajos anteriores”³⁴.

3.9 El coordinador como observador del proceso grupal

La capacidad de observación es una de las cualidades indispensables para la coordinación de los grupos, dado que una de sus funciones es la de detectar en la conducta, aquello que es accesible y evidente con toda su gama de significados.

Sus intervenciones para retroalimentar al grupo pueden serlo a título de señalamiento o de interpretación, describe lo que está pasando, trata de llamar la atención sobre un hecho determinado, lo pone de relieve y con ello le asigna una importancia.

Para que pueda ganar en objetividad al realizar la observación de las conductas, deberá evitar implicarse en las situaciones, procurando no involucrarse afectivamente al grupo de sus valores, preferencias o simpatías lo lleven a tomar partido en las discusiones y decisiones.

³³ Ibidem. p. 65

³⁴ Ibidem. p. 83

La capacidad del coordinador debe mantenerse a una distancia óptima que le permita una objetividad cada vez mayor en la observación de los fenómenos grupales. Las sesiones de grupo son para el coordinador el conjunto de fenómenos que le permitan rectificar su marco teórico. Por ellos es conveniente que registre los montos y fenómenos significativos para reflexionar sobre ellos, formular sus hipótesis de trabajo y darles mayor consistencia a sus aportaciones.

El coordinador puede propiciar la autonomía del grupo cuando concibe a esta como meta deseable, y esto se logra cuando el mismo confía en el grupo, en su capacidad, en sus potencialidades para organizarse y conduciré hacia objetivos fijados.

“La capacidad de auto dirección existe potencialmente en el grupo, pero muchas veces no se tiene conciencia de ello: por el contrario se puede advertir que en ciertas etapas su proceso busca depender del coordinador, tratando de comprometerlo para que asuma el rol que él le proyecta y obligándolo a que responda a sus expectativas y demandas”³⁵.

El coordinador no enseña, sino que propicia el aprendizaje; no asume el papel de líder o de director y no existe en el grupo la independencia sino la interdependencia; que en el grupo todos aprenden y enseñan al mismo tiempo y que el liderazgo en el grupo lo constituye la tarea y los objetivos de aprendizaje.

³⁵ Ibidem. p. 50

Capítulo IV

Propuesta Pedagógica

4.1 Elementos fundamentales de la propuesta

La escuela para padres surge como una respuesta a las necesidades de ellos, de mejorar sus capacidades educativas y sus relaciones familiares con objeto de enfrentar positivamente los retos de la sociedad contemporánea y de formar integralmente a los mexicanos del futuro en estrecha colaboración con la escuela.

“En México inició en 1972 en forma independiente por Eva Vargas Tentori, quien trabajó arduamente este campo hasta 1991, año en que, ésta escuela pasa a ser parte del grupo cultural psicoanalítico mexicano, fundado por Eva Vargas Tentori y los psicólogos Ernesto Reyes Vargas y Jorge Orozco Pérez, grupo que en la actualidad ofrece diferentes servicios para la comunidad. En Educación Preescolar surge a partir del programa para la modernización educativa 1989-1994 teniendo como propósito implantar la escuela de padres en todos los jardines de niños a nivel nacional”³⁶.

Durante todos estos años escuela para padres ha realizado diversas actividades, tales como asesoría, conferencias, cursos y talleres en la república y el extranjero, lo que permite demostrar el compromiso profesional y social que con las familias, los niños y los adolescentes ha tenido desde tiempo atrás a esta escuela.

Es evidente que hoy en día, su necesidad de ser orientados en relación con su función educativa en la familia, se hace sentir con especial intensidad los problemas sociales de las grandes ciudades, el creciente número de madres de familia que trabaja fuera del hogar, las ideologías contemporáneas, etc., son hechos que han contribuido a afrentar la necesidad de una orientación formal para el desempeño de una de las funciones inherentes a la naturaleza, la función de ser padres.

El programa está diseñado para desarrollar la capacidad de analizar situaciones personales, familiares y educativas concretas, mediante el estudio y la discusión de caso de la vida real además de apoyarse en conocimientos que les permitan adquirir más, y mejorar capacitación como padres, es importante aprender a analizar problemas y buscarles vías de solución, hacer lo posible por tomar buenas decisiones que no los compliquen más el propósito de las sesiones es que aprendamos juntos, a través de la partición activa de todos y cada uno, ya que se tiene ideas y opiniones valiosas que se pueden aportar.

Los maestros como promotores y participantes de las escuelas para padres necesitan ante todo entusiasmo, pues este es una cualidad imprescindible para desarrollar su capacidad de

³⁶ SEP. *Escuela para Padres*. S.E.I.E.M. México. 2004 p. 68

liderazgo y para poder motivar a los padres de sus alumnos asistir, participar y beneficiarse de los programas que se imparten.

El entusiasmo de los promotores aunado a la calidad de los programas que se imparten permitirá obtener de los padres una respuesta positiva, logrando que ellos mismos se transformen en colaboradores de la escuela para promover futuros programas incluso algunos de ellos pueden integrarse como moderadores del trabajo en pequeños grupos.

Las sociedades contemporáneas se encuentran afectadas por una dinámica de transformación constante, producto del avance científico y tecnológico. De ahí que cada individuo independientemente de la labor que desempeñe, sea campesino, obrero o profesionista, le es necesario reorientar su forma su formación y sus actividades en forma permanente. Con el fin de aprovechar al máximo los beneficios que le reporta los nuevos descubrimientos, las nuevas técnicas y formas de organización adecuándolas a sus necesidades específicas para mejorar su desempeño laboral.

Los continuos cambios generan una profunda motivación en el individuo, que lo llevan a buscar y desarrollar conductas creativas de adaptación a las nuevas exigencias y formas de vida. De ahí que aumente la necesidad de impulsar la educación de adultos para propiciar el trabajo, una mejor participación en la vida económica, cultural y social en que se desenvuelve.

De acuerdo a ésta concepción se deriva la existencia de los sistemas educativos formales, que se constituye en grados y ofrecen documentos legalizados, con programa planificado y jerárquicamente estructurado.

Los nuevos conceptos afirman que no hay una edad específica y única para la educación de la persona, ni caminos únicos que recorrer para la educación, de acuerdo a esto, la investigación actual sobre educación centra su atención en el carácter continuo de éstas, dando paso a la creación de los “sistemas No Formales en donde los documentos para acreditar los estudios no son esenciales, pueden o no hacer énfasis en aprendizajes y no requieren un tipo de preparación académica para tener acceso a ellos”³⁷.

“Los sistemas Formales y No Formales se integran en una sola dimensión que abarca toda la vida del individuo y el cúmulo de experiencias a que es sujeto en la diversidad de ámbitos en que se desenvuelve, por lo que éste carácter abarcativo de la educación se consolida en un solo concepto: La Educación Permanente”³⁸.

Se puede entender a la educación permanente como un proceso continuo de perfeccionamiento integral mediante el cual la persona, busca realizarse y desempeñarse de una manera responsable y creativa la tarea que le corresponde en la transformación de su ambiente social, cultural e histórico.

³⁷ SEP. *Escuela para Padres*. S.E.I.E.M. México. p. 78

³⁸ Ibidem. p. 79

El aprendizaje y desarrollo de un niño no puede entenderse sino a partir del tipo de relaciones que tiene con las personas con las que vive. El pensar formas que permitan construir un puente entre escuela y la familia se convirtió en un tema polémico con los docentes en servicio dentro de la zona escolar, ¿por qué elegir una escuela para padres?, ¿porqué hacer participar intencionalmente a los padres en actividades referidas al desarrollo de sus hijos?, “es importante reconocer a la escuela como un centro de divulgación de conocimientos hacia la comunidad, por ello la importancia de involucrar a los padres de familia a que participen en la resolución de problemas educativos de sus hijos”³⁹.

La escuela no debe trabajar sola para transformar la sociedad, puede contribuir a que la transformación sea de calidad siempre y cuando el compromiso sea compartido con la familia, entonces logran que dicha transformación se centre en las personas y que conozcan una mejor forma de vida.

Al hablar de calidad estamos haciendo responsables a los docentes pues tienen esa capacidad de diseñar estrategias y acciones de tal manera que se logren cubrir las necesidades de cada plantel con los recursos que disponen para llevarlos a la práctica.

4.2 El vínculo con la comunidad

Para dar a conocer ésta propuesta y obtener el apoyo de los padres de familia, así como de las educadoras, fue necesario realizar una encuesta de los aspectos que más me preocupaban y que observaba en las compañeras con respecto a la relación entre Escuela-Comunidad, en la cual sus respuestas iban encaminadas a una mejor comunicación primeramente entre nosotras mismas, después educadoras y padres de familia y culminar con la interrelación del directivos-docentes y padres de familia.

Se realizaron cuestionarios encaminados a la importancia del Jardín de Niños, su función y las finalidades que éste brinda a la comunidad, así mismo se les dio a conocer varias alternativas de horarios a los padres de familia para la realización de las sesiones en la cual decidieran aquellos días y horarios en que podrían asistir. (Ver anexos)

Cuando realicé mis encuestas, lo hice tanto a los padres como a las madres, pues la intención fue que los papás también asistieran y conocieran más acerca de sus hijos, sin embargo las respuestas fueron más de las mamás y la asistencia fue solo con ellas a las sesiones. Se tuvo la necesidad que algunos cuestionarios se los llevaran a casa, porque no se atrevían a contestar por ellas mismas, pues hay cierta dependencia hacia el esposo para hacer algunas actividades en la cual sienten temor a los compromisos.

La información a través de mensajes y trípticos se dio a conocer al inicio del ciclo escolar 2006-2007, las entrevistas se realizaron junto con las que año con año aplicamos al inscribir a los alumnos, permitiéndome de esta manera tener un acercamiento individual únicamente con la

³⁹ Ibidem. p. 97

madre de familia, para crear un ambiente de confianza y detectar aspectos que más les preocupan sobre la educación de su hijo.

También el Programa sobre Escuela para Padres se dio a conocer a través de una junta, en la cual asintió que participaría, pues se vio la necesidad de interactuar conociendo más sobre el Desarrollo de sus hijos y conocer la forma de tener una comunicación más abierta y libre de expresar sus inquietudes. Las sesiones permitirían el diálogo y compaginar el trabajo de sus hijos dentro del horario de clases normal con los que ellos estaban viendo en las sesiones y cómo los niños manifestarían actitudes de respeto hacia sus compañeros y los adultos.

Cada semana, con apoyo de las docentes se pusieron en el espacio para periódico mural, mensajes relacionados con el tema que yo trabajaría, cuidando que fueran de buen tamaño y en lugar visible y que fuesen educativos para atraer el interés de los padres.

Algunos de éstos, fueron elaborados por sus propios hijos y con material de la naturaleza muerta o material de rehuso, también realizamos desfiles con los niños colocándolos en lugares estratégicos de las dos comunidades de la cual asisten los niños.

Cabe hacer mención, que al inicio los padres de familia no se percataban o simplemente no les interesaba leerlos, pero conforme se fueron mejorando en su elaboración fue cambiando su actitud y preguntaban algunas palabras no muy conocidas para ellos o el simple hecho de copiar el mensaje para llevárselo a casa.

Tuve el apoyo de la supervisora en la primer sesión para la Bienvenida a los padres de familia, observando al inicio cierta timidez en las mamás, algunas requerían en el momento de estar trabajando o de estar comentando algo de palabras como: “usted que piensa”, “podría decir su opinión al respecto”, “usted como lo considera”, etc., para mí fue importante acercarme a ellas y darles palabras de aliento que las impulsara expresarse con seguridad y confianza ya que de esta manera tendría oportunidad de conocer sus puntos de vista.

En algunas sesiones, me percate que no saben trabajar en equipo, queriendo sobresalir en forma individual, otras mamás requieren de un compañero para trabajar, pues de ésta manera sienten confianza para realizar una actividad.

Fue importante rescatar que en cuestión a los hábitos higiénicos, aunque no son muy bien practicados hay compromiso en ellas para mejorarlas y que juntamente con el plantel estas tendrán que verse proyectadas en las actividades que los niños manifiesten cuando estos hayan sido ya adquiridos mentalmente para después tener ese cambio de actitud en ellos.

Se observó interés y participación por conocer las actividades que aún requieren de su apoyo para mejorar nuestras formas de comunicación, respetuosamente por ambas partes, de tal manera que podamos mejorar las relaciones de trabajo en este ámbito.

Mi objetivo era promover cambios de actitud en los padres de familia por lo tanto era indispensable su participación, pues el asimilar actitudes implica cambio de comportamiento y este fue logrado.

Pretendía alcanzarlos también en los docentes, así que consideré necesario el apoyo de personas que dominaran estos temas, de tal manera que lograran que la gente se conociera, se valorara y se comprometiera a mejorar nuestras relaciones.

Las actividades que realicé como apoyo para los padres de familia, que no participaban en los talleres, fueron salidas a “días de campo”, convivencias de Educación Física, convivencia de grupo, visitas a la comunidad, etc., en la cual me di cuenta de la relación que cada familia llevaba entre sí, analizando que por falta de tiempo o falta de “ganas”, la mamá no está pendiente de sus hijos, pues en algunas ocasiones solicité abrazar y acariciar a sus pequeños y tal pareciera que le tenían miedo, pues apenas si los tocaban, los niños por su parte, muy efusivos al expresarle a su mamá una muestra de afecto como un abrazo, un beso o un “te quiero mamá”.

Al inicio de las primeras sesiones, de 35 padres de familia que asistirían, sólo fueron 19 por lo que durante el resto de los demás días se tuvo que realizar una labor de sensibilización, a través de trípticos para que se despertara más su interés y deseos de participar en las sesiones que finalmente quedaron establecidas de 16:00 a 18:00 p.m. los días viernes con una asistencia total de 20 a 22 madres de familia.

Dentro de cada sesión, a parte del tema que se trabajaba, había intereses en ellos por cuestiones de aprendizaje o conductas de sus hijos inclusive llegaron a comentar situaciones relevantes de los niños que tienen en Primaria y Secundaria.

De los contenidos que más se abordaron dentro de las sesiones fueron los actitudinales, más que de conocimientos y habilidades.

4.3 Aplicación de la propuesta pedagógica en las Educadoras

Metas básicas a lograr:

- Manifestarán una actitud de apertura y colaboración hacia el trabajo que realice el Jardín de Niños.
- Adquisición de conciencia y responsabilidad de su función como educadoras.
- Manifestaran deseos de superación profesional a favor de la educación.
- Manifestaran actitudes de respeto hacia el niño y padres de familia así como autoridades educativas.

Productos de aprendizaje a lograr:

Actitudes:

- Aceptación del niño con sus límites de aprendizaje.
- Justicia en el trato de los alumnos, padres y compañeros de trabajo.
- Confianza para abrir una buena comunicación.

Contenidos básicos:

Actitudinales:

- Apertura de la comunicación con el personal docente
- Apoyo y disposición en la colaboración con la labor del Jardín de Niños.

Objetivo General para el Taller a educadoras

Docentes: Fortalecer las competencias profesionales a través del análisis de diferentes documentos de tal manera que nos permitan desarrollar estrategias para crear un vínculo constante entre compañeras de trabajo y con los padres de familia donde laboramos.

Propósito:

Identifiquen los conocimientos, las habilidades y las actitudes que se ven favorecidas por el trabajo en equipo.

Programa para educadoras

10 Sesiones de una hora y media cada una.

Temas:

Desarrollo Humano.

Valores.

Comunicación.

Desarrollo de la creatividad.

Saneamiento ambiental.

El niño y sus intereses.

Trayecto Formativo.

Plan Anual de Transformación Escolar.

Competencias Profesionales.

Cierre de la sesión.

4.3.1 Sesión para las educadoras

Sesión Número 1 9 de Enero 2007

Tema: Desarrollo humano

Propósito: Que el personal docente, durante la reunión sienta la necesidad de ser cada vez más el mismo, logrando así su autonomía personal.

Contenido: Aceptación de sí mismos como seres humanos.

Dinámica: “De la raíz al fruto”.

Material: escuchar parte de un casete “soy una persona inteligente”.

Desarrollo:

Saludo y Bienvenida.- Colocación de un distintivo para la apertura de éstas reuniones.

Dinámica.- solicitar que dibujen un árbol muy frondoso que tenga raíz, tronco, ramas y hojas, coloquen familia, logros alcanzados y obstáculos, expresar cada una en su vida personal y profesional cuales han sido sus raíces, tronco, ramas y las hojas que se nos han caído. Sentadas en semicírculo cerraremos nuestros ojos, no pensaremos en algo, nuestra mente estará limpia y relajada, posteriormente al escuchar la música de fondo iremos tocando cada parte de nuestro cuerpo iniciando desde la cabeza hasta nuestros pies agradeciéndoles a cada parte que tocamos que están sanos, que están completos, que nos sirven para nuestra vida diaria, que le agradecemos a la vida el tener cada parte de nuestro ser completa, sin abrir los ojos, solicitar que repitan en su mente soy un ser inteligente por eso estoy es este lugar, soy una persona capaz de emprender cualquier cosa que yo desee, puedo afrontar mis decisiones buenas o malas según yo las haya tomado.

Abrir los ojos y darse un abrazo entre nosotras y expresarnos “que bueno que estas aquí y que eres mi compañera”, comentar lo que sienten después de haber realizado la actividad.

Observaciones:

La actividad se inició a las 12:20 pues algunas mamás no llegaron puntuales por sus pequeños, por lo tanto nos retrasamos un poco. Este día estuvo presente la asistente de servicios pues es un elemento indispensable también para lograr conformar nuestro equipo de trabajo y que actualmente se encuentra cursando el sexto semestre de la licenciatura en educación preescolar.

Al realizar la dinámica con ellas, se pretendió lograr un poco de confianza, llevamos poco intentando reconocer que somos parte de un grupo y era necesario tener este espacio para conocernos un poco más como personas.

Este día me siento un poco desanimada pues una de ellas difícilmente se abre en confianza ante nosotras, es muy reservada en su vida personal y no expresa sus debilidades o los obstáculos a los que se ha enfrentado en la vida. Sin embargo, es el primer día que tengo este tipo de actividades con ellas y no me voy a dar por vencida hasta lograr que ella interactué con nosotras en este tipo de ambiente.

Se observa motivación entre las otras tres compañeras y la realización de la actividad conforme iba dando las indicaciones

Consideran al hacer comentarios de nuestros logros y obstáculos que finalmente cada individuo ha de ser capaz de llegar hasta donde se proponga, no importa los tropiezos que tengamos, pues de ellos hay que aprender y más que derrota será aliciente para retomar fuerzas y volver a intentar hasta que estemos satisfechos con lo que logramos.

Sesión Número 2 16 de Enero 2007

Tema: Valores

Dinámica: “El éxito comienza con la voluntad”.

Materiales: Proyector y acetatos, cassette y grabadora.

Desarrollo:

Saludo y Bienvenida: Se da la bienvenida con una paleta decorada a cada docente asistente.

Lectura del propósito: Se invita a expresar lo que comprendan de lo que hoy realizaremos.

Dinámica.- Dar lectura a la reflexión “el éxito comienza con la voluntad”.

Análisis de los conceptos de valor Respeto, Justicia, Solidaridad y Libertad.

Comentar como lo hemos aplicado en nuestra vida y en la práctica docente.

Observaciones

Este día iniciamos puntualmente ya que también hay mamás que nos apoyan recordándoles a los demás que asistan a los talleres que están tomando por las tardes ellas y que nos apoyen en sus sesiones para que inicien a tiempo recogiendo su pequeño a la hora indicada.

Puedo percatarme al iniciar con la lectura de reflexión, que han intentado hacer proyectos de vida que no han tenido muy buen resultado, y que de alguna manera las ha limitado para no querer emprender más allá, por el temor quizá a equivocarse, además observo que, lo que decimos verbalmente es contradictorio a lo que hacemos, pues hay ánimo para hacer las cosas de forma verbal, pero con las actitudes manifestamos lo contrario, pues se desaniman para hacer actividades extras que proyecten nuestro trabajo a la comunidad, poniendo de pretexto que como

es pequeña, no hay grandes cosas que rescatar de ella y que por ello no salen de visita a sus alrededores..

Puedo también darme cuenta ya platicando como un equipo de trabajo, que al hablar de valores aplicados a la vida de cada uno, hay índices que me hacen ver que existen complejos de inferioridad y como resultado para no darlo a conocer en los demás desarrollamos instintos de autoprotección, para “proteger” nuestro ego. Buscan un culpable de lo que no pudimos alcanzar, atribuyéndole la responsabilidad de nuestros fallos a otra persona o circunstancia externa, o simplemente expresan su verdadera emoción pero sobre una realidad distinta, por ejemplo, una de las docentes he observado que requiere de apoyo en la operatividad del Programa de Educación Preescolar, y que yo como Directora que soy del plantel no le he dado ese apoyo, sin embargo ella no lo ha solicitado ni a mí, ni al asesor de la zona, y esto es desde inicios del año, pero no acepta que tampoco quiere dar de su tiempo para platicarlo y que cuando se ve en las reuniones técnicas siempre dice que todo está claro.

De alguna manera, se observa mecanismo de defensa en la cual constituyen impedimentos para una buena comunicación, pues mientras buscamos culpables no sabemos acercarnos a la gente para solicitar ayuda, el tiempo va transcurriendo y la comunicación nunca se dio.

Así mismo es necesario que primero asimilemos como docentes los conceptos de cada valor universal, nos apropiemos de ellos y los pongamos en práctica, pues somos muy agresivas ante las autoridades educativas, en la cual solo realizan ellas su función de supervisar nuestro trabajo y que nosotros debemos recibirles con respeto y no estar poniéndonos a la defensiva de cuanto no nos encontraron en nuestro trabajo del día.

Así mismo invito al personal a ser más amables con los padres de familia pues” en el pedir esta el dar”, y nosotras no lo estamos pidiendo con respeto y cortesía, no estamos siendo justas con ese pequeño que no puede realizar alguna actividad y lo presionamos para que trabaje al mismo nivel que los demás.

Hay cierta molestia en un docente pues difícilmente acepta que está en un error, se mantiene callada y sólo observa el desarrollo de la sesión sin opinar nada. Como coordinadora de la sesión me es difícil tratar con esta docente, sin embargo es un reto para mí que debo enfrentar hasta lograrlo o dejarlo por la paz.

Sesión Número 3 23 Enero 2007

Tema: Comunicación

Propósito Que durante la reunión reflexionemos sobre la importancia de las competencias comunicativas como docentes y, en particular, en la necesidad de ubicar como una prioridad de trabajo de las educadoras con los padres de familia.

Contenido: Manejo de la comunicación entre Escuela-comunidad.

Dinámica: “Tangram”

Materiales: Gises, papel bond, marcadores, copias, etc.

Desarrollo:

Saludo y Bienvenida: Entonar un canto especial para los asistentes y así saludarles.

Dinámica: Se hace entrega de sobres en la cual formaran un cuadrado, la consigna es no hablar, teniendo tiempo limite para lograrlo. Se entregan copias de una lectura sobre: “trabajo en equipos” para ser analizado.

Observaciones:

Este día iniciamos puntuales, notando que al realizar dinámicas saca del estrés al personal docente y lo invitan a participar de manera más espontánea.

En la dinámica observo ansiedad, confrontación y arrebatos de materiales para lograr el propósito, sólo que quieren hacerlo de manera individual, no toman en cuenta ninguna a sus compañeras, al sentir que el tiempo esta por cumplirse es como inician a compartir sus figuras para realizar el cuadro, sin embargo no les da tiempo y comienzan a hablar entre ellas para solicitar ayuda o comentar cual de ellas sería bueno colocarla para lograr el fin común.

Expresan que es difícil no comentar nada pues hay esa desesperación por preguntar o requerir ayuda para trabajar como equipo, lo trasladamos a la vida cotidiana y vemos que los seres humanos tendremos mucho en común, pero que nunca dejamos de ser individuos únicos y nuestra manera de reaccionar ante las cosas, incluso ante cosas como la belleza y el humor, será diferente, pues la persona que ha conocido su individualidad y unicidad, no sólo hablará con más cuidado, y únicamente por sí misma sino que preguntará antes de dar algo por hecho.

Se logra el propósito de hoy, pues analizamos hasta dónde puede llegar un comentario nuestro cuando lo hablamos a la ligera, o al no compartir nuestras ideas para lograr una meta y queremos trabajarlo de forma individual porque pensamos que nuestras ideas no son tan funcionales como las ideas de los demás.

Reflexionamos que como seres humanos nos gusta ser escuchados y comprendidos, es por eso que el verdadero buen oyente no se limita a escuchar el contenido de lo que decimos, sino que sabe entender también el contexto de lo que transmitimos.

Sesión Número 4 30 de Enero 2007

Tema: Desarrollo de la creatividad

Propósito Que los docentes cultiven la capacidad y la pasión de crear transformando todo aquello que este en sus manos con sentido positivo.

Contenido: Desarrollo de la capacidad creativa

Dinámica: Formar figuras con 26 círculos

Materiales Hojas, marcadores, plastilina, pintura, semillas, resistol y masas.

Desarrollo:

Saludo y Bienvenida: Recibir a la entrada a cada docente entregándole un distintivo.

Lectura del propósito: Solicitar a una docente dé lectura al propósito.

Dinámica: Proporcionar una hoja con 26 círculos para que formen figuras con ellos contando con un tiempo limite para realizarlo.

Entregar a cada una un modelo ya elaborado, a partir de ahí producir efectos nuevos en la figura haciendo uso de todo cuanto tienen en la mesa.

Analizar la creatividad en nuestra práctica docente como una capacidad de resolver problemas.

Observaciones:

Se observa en algunas de ellas creatividad para formar más de 19 figuras haciendo uso de los círculos de forma individual, otra más forma una sola figura con todos los círculos y la última realizó diferentes figuras.

Cuando les proporciono el modelo ya elaborado para que a partir de ahí produzcan esos efectos nuevos, una sola educadora desesperó, lo deshizo y creó uno diferente según su propia satisfacción, no se conformo con el elaborado y creó el suyo propio.

Al llegar al análisis de la práctica, no mucho reconocen que ha faltado iniciativa para crear nuevas formas de enseñar matemáticas, lenguaje oral, música, educación física, etc., sin embargo, les enfatizo que es bueno que rechacemos el conformismo y que retomemos nuestro papel de educadoras para innovar nuevas formas de enseñanza, ya que nuestro papel es crear nuevas soluciones día con día para mejorar nuestra calidad educativa.

Sesión Número 5 6 de Febrero 2007

Tema: Saneamiento Ambiental

Propósito: Que durante la reunión los docentes analicen la importancia de fomentar y promover acciones de limpieza, a fin de mantener un ambiente en condiciones de higiene adecuadas para el niño.

Contenido: Fomenten acciones de limpieza

Material: Guía para el cuidado de la salud preescolar.

Saludo y Bienvenida: Entregar un dulce decorado a cada educadora asistente.

Lectura del propósito: Opinen sobre la actividad central para el día de hoy.

Desarrollo:

Analizar que tanto hemos realizado para dar solución a nuestro problema pedagógico del proyecto escolar.

Clasificarlo en logros, debilidades, causas y consecuencias.

Observaciones:

Para mí es difícil tener que estar cuestionando al personal docente si verdaderamente estamos realizando acciones que fomenten los hábitos higiénicos en los niños, o simplemente son actividades que realizamos sin ningún impacto, pues no tenemos el cuidado de vigilar que verdaderamente adquieran esos hábitos

Para una educadora es importante volver a retomar esas acciones planeadas en el Plan anual, mientras que la otra educadora continuará fomentándolos día a día pues no ha dejado de hacerlo, sin embargo estipula que las condiciones del plantel no le permiten realizarlo con la calidad que ella quisiera.

Por lo anterior será necesario retomarlo igual con los padres de familia no olvidando que los mensajes deben ser cada semana y han estado olvidando hacerlo, por lo tanto retomar también nuestra comisión aceptada a inicio del ciclo escolar para dar solución al problema pedagógico y la misión programada a inicio de ser un equipo de trabajo en la cual demos esa calidad educativa

Tema: El niño y sus intereses

Propósito: Que los docentes analicen que los intereses de los niños surgen por una necesidad que nace en ellos de tal manera que sea aprovechada para crear aprendizajes significativos

Contenido: Promover actividades que produzcan aprendizajes significativos

Dinámica: “Me voy de viaje”

Materiales: Papel bond, marcadores, gises

Desarrollo:

Saludo y Bienvenida: Todos los asistentes nos saludaremos entonando un canto infantil

Lectura del propósito: Como coordinadora leeré el propósito y su finalidad

Dinámica.- Aplicar el juego “me voy de viaje”

Análisis de la lectura desarrollo del niño

Experiencias de nuestra práctica docente sobre como aprovechar las necesidades de los niños en el aula.

Observaciones:

Al aplicar la dinámica con las docentes, cada una dijo lo que necesitaba para irse de viaje pasando un pañuelo en forma de cono, por lo que no permitían que se les cayera o de lo contrario dirían la función de cada objeto que ha enlistado decir para irse de viaje.

Algunas de ellas consideran obvio la función de cada objeto para irse de viaje, sin embargo, cuando lo dicen con palabras no hayan para qué lo llevaran, dificultándose encontrar la necesidad que tienen de llevárselo al paseo, por lo tanto es lo mismo dentro del aula de trabajo pues no sabemos detectar esas necesidades de los niños para dar atención a sus verdaderos aprendizajes.

Al analizar la lectura desarrollo del niño, volvemos a retomar aspectos teóricos que no estamos tomando en cuenta en las conductas relevantes de los alumnos, cuando manifiestan ciertos intereses por trabajar determinado tema, al cuestionar sin dar respuestas, para que el mismo vaya reflexionando, nosotros como docentes las cerramos y no damos pauta para que el niño cuestione más y que buscará la respuesta entre sus pares.

Consideran importante mantener ese auto didactismo para saber responder a las verdaderas necesidades de nuestro grupo, pues de ello depende realizar un buen diagnóstico partiendo de las capacidades que posee el niño de tal forma que podamos potencializarlas a través del desarrollo de las competencias.

Sesión número 7 20 de Febrero 2007

Tema: Trayecto formativo

Propósito: Que los docentes analicen el trayecto formativo, retomando los objetivos, estrategias y las metas a lograr favoreciendo en especial la dimensión organizativa y la comunitaria.

Contenidos: Favorecer la organización y relación con toda la comunidad escolar.

Materiales: Diagnóstico, Plan Anual de Transformación Escolar, Planeación mensual y Diario de Trabajo

Desarrollo:

Saludo y Bienvenida: Formando un círculo nos saludaremos tocando partes de nuestro cuerpo.

Lectura del propósito

Comentarios y experiencias sobre las acciones que hemos promovido dentro de la actividad diaria con los niños para tener un acercamiento con los padres de familia.

Observaciones:

Este día pude percatarme que únicamente estamos dando mayor prioridad a los contenidos conceptuales y estamos restándole menor importancia a los actitudinales y los procedí mentales, por lo cual es necesario que el padre de familia interactúe con el trabajo de los grupos de manera más activa y no sólo trayendo las tareas que les solicitamos.

Puedo ver porque los padres de familia expresan que son puras tareas que ellos hacen en casa y no ven la finalidad que tuvo dicho trabajo, es por ello que las respuestas de los docentes no tienen mucho fundamento para decir la calidad de cooperación y participación de los padres.

Analizamos lo que para cada una implica Calidad Educativa, que siempre nos ha exigido la sociedad y en especial esos pequeños que siempre están en espera de recibir ese aprendizaje que lo lleve a la confrontación con lo que el ya conoce y con lo que como maestro le voy a dar, que tan capaces somos cada una de apoyar el trabajo de la otra, de compartir lo que se para mejorar la organización y la relación con los padres de familia, como podemos interactuar entre nosotras para reflejar ante la comunidad una buena organización y un verdadero equipo de trabajo.

Así mismo analizamos los objetivos del Programa de Educación Preescolar para replantear nuestras acciones del Plan Anual de Transformación Escolar y fortalecer más la dimensión organizativa y comunitaria para tener una mejor vinculación con los padres de familia.

Sesión Número 8 27 de Febrero 2007

Tema: Necesidades del plantel (PETE) Plan Anual de Transformación Escolar

Propósito: Analizar el proyecto escolar en el ámbito Plan de Acción, de tal manera que nos permita ver que tan funcionales han sido nuestras estrategias para integrar un equipo de trabajo.

Contenido: Funcionalidad del equipo de trabajo

Dinámica: “Mal y de malas”

Materiales: lectura ¿qué significa trabajar en equipo?

Desarrollo

Saludo y Bienvenida: Entregar un pensamiento en una pastilla decorada.

Lectura del propósito: Solicitar a una educadora de lectura al propósito

Comentarios y experiencias sobre la operatividad de las estrategias planteadas en el inicio del ciclo escolar para mantener una comunicación abierta con los padres de familia en un ambiente de respeto y apoyo mutuo.

Observaciones;

Noto que este día al analizar nuestras estrategias el docente no esta de acuerdo conmigo para invitar al padre de familia a trabajar en una mañana de trabajo, pues considera que es darle pauta para que esté criticando el trabajo del maestro, porque no comprenden la enseñanza del jardín de niños.

Difiero de su opinión pues considero que el hecho de invitarles a una mañana de trabajo daría más fruto para que ellos participaran apoyando las tareas en su casa, pues así verían cual es la finalidad de solicitar su apoyo en las tareas, despertaría más el interés para que conocieran más sobre sus hijos y de esta manera nos apoyarían mucho más, aunque hay cierta resistencia estaré invitándoles para que accedan a trabajar unidos con los padres.

Cada uno de los integrantes expuso sus puntos de vista sobre: ¿qué le gusta trabajar en colectivo? ¿Cuáles son los beneficios de trabajar en colectivo? ¿cuales son las principales dificultades para que las reuniones académicas o de estudio sean productivas? ¿qué proponen para resolver esas dificultades? ¿qué esfuerzos individuales se requieren para generar productos colectivos? Cada docente expone sus motivos para participar en este taller, algunas respuestas van encaminadas a la capacidad de escuchar los puntos de vista de los compañeros, la disciplina que implica para trabajar en equipo, el compromiso individual para prepararse mas, la capacidad para sistematizar conclusiones o tomar decisiones, la disposición y apertura para poner en tela de juicio los conocimientos previos, la tolerancia para discutir, aun cuando no estemos de acuerdo con lo que opinan y argumentan otros.

Consideramos que las estrategias han sido viables para trabajarlas, sin embargo requerimos de mayor aplicación en el trabajo para vincular a los padres de familia en el quehacer cotidiano del jardín de niños.

Sesión Número 9 6 de Marzo 2007

Tema: Competencias profesionales

Propósito: Reconozcan sus competencias básicas y analicen los aspectos que las conforman.

Contenido: identifiquen las físicas, cognitivas y sociales

Desarrollo:

Saludo y Bienvenida: Dar la bienvenida con un detalle por el día de la mujer. Analizar la lectura de tal forma que conozcan el contexto político-social del cual surge la necesidad de hablar de competencias, así como incrementen sus conocimientos a partir de la identificación de lo que es, sus características y las más básicas a desarrollar.

Observaciones

Este día aunque hay un sí para todo, veo que hay cierta resistencia al cambio, sin embargo, la integración en los docentes como parte de un grupo, considero que se va a dar poco a poco. Mantengo la convicción de mantener buenas relaciones entre nosotras para reflejarlo a los padres de familia. Contamos con los elementos para dar mejor calidad educativa pero estamos enseñando de manera tradicionalista, no estamos educando para la vida, eso es lo más importante que no debemos perder de vista al trabajar por competencias, porque son aplicadas para la vida, pues “son un conjunto de capacidades que incluyen actitudes, conocimientos y habilidades que desarrolla el ser humano y es capaz de actuar eficazmente en situaciones diversas en y en diversos contextos”⁴⁰.

Es importante hacer notar que falta iniciativa para emprender nuestro trabajo diario por convicción propia pues hay días en que necesitamos que nos estén presionando para ejecutarlo. De ahí el conocimiento de las Necesidades básicas de aprendizaje: Aprender a pensar, aprender a hacer, ¿cuáles tengo? físicas, cognitivas o sociales. ¿Cuáles empleo con mayor frecuencia, ¿cuáles son básicas o clave para mi labor profesional?

Sesión Número 10 13 de Marzo 2007

Tema: Cierre de las sesiones

Propósito: Evaluar las sesiones de tal manera que nos permita recuperar nuevos espacios para continuar aprendiendo.

Contenido: Crear nuevos espacios de aprendizaje.

⁴⁰ Programa de Educación Preescolar. S.E.I.E.M. México. 2004. p. 16

Desarrollo:

Saludo y Bienvenida: Entregar un detalle por la disposición durante el taller.

Lectura del propósito: Resumir brevemente lo analizado en las sesiones.

Expresar como les parecieron los temas, materiales y la coordinación en el desarrollo de las sesiones.

Observaciones:

Expresan que les agrado trabajar así en este horario, que quizá yo no note cambios en ellas pero que les dé tiempo de asimilar los conceptos para que se apropien de ellos y después veré resultados.

Observo que si hubo disposición en ellas para trabajar en algo que sólo a mí me interesaba, sin embargo ellas responden que son temas que fueron de interés para ellas también, pues es parte de su trabajo cotidiano, que de alguna manera lo trabajamos siempre en las reuniones técnicas de cada semana pero en diferente horario.

Finalmente tengo la satisfacción de haber dado todo cuanto estuvo en mis manos para cubrir esa necesidad que de manera personal yo tengo para con todos los que conformamos la comunidad escolar.

Es importante para mí, en la función de directivo que siempre tuve desde mis inicios como Bachiller, el enviarme a la guerra sin los elementos suficientes para enfrentarme a los padres de familia y tener la responsabilidad de coordinar a un grupo de docentes que con diferentes puntos de vista tengo que unificarlos para trabajar en equipo, ahora ya como docente egresada de la Universidad Pedagógica Nacional, tener esos elementos que poco a poco fueron puliendo mi labor, tropecé, pero me permitió aprender y transformar mis formas de pensar y actuar ante los demás.

SESIONES PARA PADRES DE FAMILIA

OBJETIVO Crear un espacio de intercambio de experiencias donde comprendan la necesidad de trabajar en forma unida con el Jardín de Niños para lograr una autentica educación integral en sus hijos.

PROPOSITO Promover la colaboración y la buena comunicación entre maestros y los padres de familia.

Metas a lograr:

- Manifestaran una actitud de aprecio y apoyo por la labor que desarrolla el jardín de niños.
- Valoraran el trato afectuoso entre padre e hijo.
- Mostraran actitud de aceptación por el ritmo de aprendizaje de sus hijos.
- Manifestaran actitudes de respeto a los demás, en la forma de tratarlos, escucharlos, de atender a sus necesidades y esfuerzos realizados.

-Manifestarán actitud de apertura y responsabilidad hacia todo aquello que se refiere a la educación de sus hijos.

Productos de aprendizaje a lograr:

- Apertura hacia la detección y encauzamiento conjunto entre Escuela y comunidad.
- Aceptación de cada uno con sus respectivas limitantes.
- Respeto en el trato hacia los demás.
- Apoyo y colaboración en la labor del jardín de niños.

Contenidos Básicos:

- Disposición a establecer comunicación y confianza con sus hijos.
- Deseo de superación personal.
- Apertura de la comunicación con el personal docente.

4.3.2 Sesiones para Padres de Familia

10 Sesiones de dos horas cada una

Temas

- Autoestima
- Hablemos de valores
- Comunicación
- Desarrollo de la creatividad
- Saneamiento ambiental
- El niño y sus intereses
- Necesidades de plantel
- Habilidades comunicativas
- Que tipo de padres somos
- Cierre de las sesiones

Sesión Número 1 viernes 12 de enero 2007

Tema: Autoestima

Objetivo: Que a través de esta sesión los padres de familia reconozcan y valoren sus habilidades y limitaciones

Contenido: Reconocimiento de habilidades y limitantes

Dinámica “Mi ideal y yo”

Materiales: Plastilina de diferentes colores, palitos de madera, semillas, papel bond.

Desarrollo: Saludo y Bienvenida.- se dará la bienvenida a los asistentes colocando un distintivo.

Se dará lectura al objetivo general y a la organización de las sesiones, posteriormente al objetivo de esta sesión.

Solicitar a los padres de familia que modelen una figura para representarse y después otra en la cual sea una persona que admiren haciendo uso del material puesto en sus mesas. Comentar el porque así se consideran y por que admiran a la otra persona.

Anotar estas características en un bond clasificándolas como “Qué puedo hacer” “Qué no he intentado hacer.

Despedida.- Expresar como se sintieron después de ésta sesión.

Este día asistieron 22 madres de familia y algunas de ellas llevaron a sus hijos mayores de 15 años y otra más llevaron a sus pequeños de menos de 10 años, por lo que se tuvo algunas interferencias a lo largo de la sesión, algunas, otras más, requirieron retirarse a las 5:30 p.m. por algunos pendientes que dejaron, lo cual solicito amablemente que para la siguiente sesión no llevaran a sus pequeños y que dispusieron del tiempo para terminar bien las reuniones de cada día que tendremos.

Este día tuve la participación del Asesor de la zona quien dio la bienvenida a los presentes e invito a que participaran un poco más e hicieran extensiva la invitación a otras personas para que fuera más enriquecedor el trabajo.

Durante el desarrollo de la sesión los pocos padres que asistieron estaban muy pasivos y cohibidos para expresarse ante los demás, aunque ya se conocen algunos por ser vecinos, hay algunos que manifiestan con su actitud cierta inseguridad ante las actividades de la tarde de trabajo.

Pude observar que, a través de la dinámica inicial, muchos no se expresan o no realizan más allá de lo cotidiano para plasmar su figura humana, sienten temor si les hacen otras características como vestimenta, adornos, etc., se limitan incluso a ver como representó su compañero la figura para copiar.

En el momento de expresar sus ideas, observo que muchos tienen temor de hablar porque pueden ser causa de burla, sin intentar expresar su opinión, ya están dándose por derrotados, algunas mamas por el contrario muestran seguridad y confianza en si mismas que incluso expresan que han intentado más allá de lo rutinario enfrentándose con obstáculos pero que han sacado adelante lo que se propusieron, claro que no todo han logrado pero lo han intentado realizar.

Posteriormente solicito que cierren sus ojos y al escuchar solo mi voz realizaran lo que indicaría, de inmediato se ponen nerviosas algunas, por lo que las tranquilizo y solicito se relajen y toquen cada parte de su cuerpo iniciando por la cabeza, pelo, cara, ojos, nariz, etc., y que en su mente constantemente repitieran “soy un triunfador” “soy inteligente” “lograré lo que me proponga”

Al realizarlo tres mamás derramaron de sus lágrimas, las demás expresaban que nunca se habían tocado su cuerpo con esa delicadeza y decirse que eran triunfadoras, que fue una experiencia que necesitan sus esposos también disfrutar, porque hace falta tener esas actividades donde ellas se valoren por que son importantes dentro de sus hogar y que no solo sirven para cuidar los hijos y hacer los quehaceres del hogar.

Algunas damas tenían temor de tocarse poco a poco su cuerpo, tuve que insistir en que era necesario tocarse para demostrar que se quieren tal como han sido siempre, que son importantes, por lo tanto, tenían que querer su cuerpo para que demostraran a sus hijos que los aman, primero debían saberse amadas por ellas mismas. Que la autoestima se basa en la capacidad que tengan de presentarse frente a los demás como personas distintas, estar conscientes de nuestras limitaciones, reconociendo nuestras capacidades y derechos, respetar a los otros y sentirse satisfechas de ser como son.

Finalmente les agrado la tarde de trabajo al disponer de un espacio para ellas en la cual considero disfrutaron mucho despidiéndose con ánimos para continuar adelante.

Sesión Número 2 viernes 17 Enero 2007

Tema: Hablemos de valores

Objetivo: Que los padres y madres analicen los valores universales, de tal manera que se apropien de ellos aplicándolos a su vida cotidiana.

Contenido: Asimilación y apropiación de valores universales

Dinámica: “Ayudando a un desconocido”

Material: Mascadas, papel bond, marcadores, diurex.

Desarrollo:

Saludo y Bienvenida

Lectura del propósito de hoy.

Dinámica: solicito a las mamás se integren por parejas, no importando entre quienes sean, una de ellas se cubrirá los ojos mientras que la otra la guiará por lugares diferentes del plantel escolar, al término de esta actividad expresan las mamás lo que sintieron al ser guiadas por una persona desconocida, amiga o vecina.

Dentro del aula se les proporcionara trozos de papel con los nombres de los valores universales y otros más con los conceptos ya desarrollados, pero sin un nombre de tal manera que al leerlos por equipos formados previamente puedan comentar lo que significa cada valor y lo asocien tratando de relacionarlo con el concepto

Analizar y comentar todo lo que encierra cada valor: Respeto, Justicia, Libertad, Solidaridad y como lo aplicamos a nuestra vida diaria.

Despedida: Expresar como sintieron el desarrollo de la actividad y si es necesario un receso de 10 minutos.

Observaciones:

Este día asistieron 22 madres de familia, quienes sólo dos llevaron a sus pequeños por lo cual solicite a una persona que iba de acompañante conmigo, que únicamente los vigilara que no interrumpieran en el desarrollo de la actividad.

No todas las personas en la realización de la actividad que tenían los ojos cerrados, tuvieron confianza en quien los guiaba y aquellas personas que guiaban a su pareja expresaban que sintieron responsabilidad para que no se fuera a caer o se lastimara.

Así pues, se puede apreciar que no todos poseen esa paciencia para ayudar a los demás, pues en algunos hubo desesperación para que terminara esa dinámica pues era difícil lograr que la persona con los ojos cerrados caminara con libertad porque simplemente no la conocían.

Ya en el aula, cada equipo leyó los conceptos de valor para después expresar de acuerdo a su conocimiento lo que significaba cada uno, posteriormente teniendo una noción del concepto fue fácil ubicar ya el concepto y su definición.

Mientras esto se realizaba, muy pocos comentaban entre ellos cual era el concepto de dichos valores, ya que se percibía que trataban de definirlo de forma individual obstaculizándoles una definición más clara de cada valor.

Al comentar de qué manera los llevábamos a la práctica en nuestra vida diaria, algunas reconocen que no son prudentes al hablar, se burlan de los demás con o sin intención. Expresan que no todos sabemos ser solidarios con los demás, pues cuando hacemos un favor siempre esperamos el aplauso o el agradecimiento.

Pedimos justicia cuando somos victimas pero cuando lastimamos a alguien no somos justos y siempre decimos “el se lo busco”, “para que aprenda”, etc.,

Finalmente consideran que dentro del plantel es bueno que se les estén inculcando estos valores a los niños, para que sean mejores en su vida adulta ya que mientras la gente no los comprenda ni los haga propios en su vida tendremos estas corrupciones que constantemente se ven, tanto en los planteles como en todo trabajo, al querer justificar nuestras faltas con la llamada “mordida”.

Sesión Número 3 viernes 26 Enero 2007

Tema: Comunicación

Propósito: Que durante la sesión las mamás aprendan a desarrollar habilidades de expresión oral de tal manera que les permita comunicar sus opiniones.

Contenido: Establecimiento de una comunicación abierta.

Dinámica: jugar al “teléfono descompuesto”.

Materiales: Acetatos, papel bond, marcadores.

Desarrollo:

Saludo y bienvenida.

Lectura del propósito.

Dinámica.- Comentar sobre lo que comprendieron de la frase dada a un padre de familia para que lo hicieran extensivo a las demás personas, de tal manera que comprenderán la importancia de saber escuchar y poder dar un mensaje a la gente.

Expresar cual es su actitud cuando desean comentar algo y no son escuchados
Analizar si dentro del hogar hay esa comunicación y también la pueden encontrar dentro del plantel escolar.

Realizar un cuadro en donde analicemos lo que obtenemos al practicar una comunicación abierta ante los demás, ya sea en la escuela o en el hogar.

Observaciones:

Hoy asistieron 21 madres de familia donde nuevamente acudieron niños que fueron atendidos por una persona mayor.

Se inicio la sesión con un retraso de 10 minutos por lo que solicite tener un poco de respeto por aquellas madres que estaban llegando puntuales.

Dentro de la dinámica realizada puedo observar que efectivamente nos cuesta un poco de trabajo saber escuchar a los demás, que al expresarnos únicamente damos a saber lo que nosotros conocemos como nuestra verdad, pues es difícil imponer algo en la cual no están todos de acuerdo.

Son muy pocos quienes se atreven a dar un concepto de lo que es para ellos la comunicación, otros a través de ejemplos vividos en su hogar o en la misma escuela indican su idea de este concepto.

Hay quienes expresan que en sus hogares no hay buena comunicación pues se ha visto deteriorada porque no han sabido guardar un comentario que les confiaron o simplemente en los comentarios de sus hijos no lo han apreciado para saberles aconsejar y han impuesto su punto de vista para con ellos, limitándolos e impidiendo a través de su actitud a que nuevamente se comuniquen con ellos.

Han hecho crítica al plantel desde el momento en que las educadoras solo pedimos materiales y no expresamos cuál es la finalidad de dicho material o no sabemos dar una explicación del porque hay esas conductas en sus pequeños y que únicamente damos quejas de lo que sus hijos hacen y muy difícilmente las invitamos a trabajar en los salones o ver como están aprendiendo sus hijos de tal manera que ellas puedan apoyarnos en el trabajo diario.

Hacen mención de la sesión anterior, retomando el concepto del valor sobre el respeto comprender las limitaciones de los demás, así como el ser tolerantes para respetar los comentarios de quien sea y no divulgarlos para permitir que esa persona confíe en nosotros.

Consideran que debemos ser responsables de nuestras acciones y reacciones al comunicarnos ante los demás.

Sesión Número 4 viernes 9 de Febrero 2007

Tema: Desarrollo de la creatividad

Propósito: Que durante la reunión los padres y madres valoren sus capacidades para desarrollar su creatividad en todos los ámbitos de su vida.

Contenido. Desarrollo de su capacidad creativa

Materiales: Harina, sal, agua, barro preparado, semillas, naturaleza muerta, pintura, revistas, trozos de tela, cajas chicas, etc.

Desarrollo:

Saludo y Bienvenida.

Lectura del propósito.

Integrados en equipos, elegirán el material a utilizar, siendo la consigna “representar la comunidad donde vivo”

Expresar quien decidió los materiales a utilizar y como decidieron dar esa forma a la maqueta.

Expresar voluntariamente las actividades que ellos han emprendido o que les agradaría realizar como una forma de ayudarse económicamente, preparando alimentos, vendiendo objetos, enseñando manualidades etc.

Observaciones:

Este día asistieron 23 madres de familia en la cual se inició a las 15:50 para recuperar tiempos perdidos en la otra sesión,

Al inició no muy bien querían participar en equipo; es algo que observo, pues les cuesta trabajo integrarse o comunicarse entre ellos, quieren trabajar de forma individual o por parejas, sin embargo, se les invita a que compartan sus ideas para lograr un fin común

Después de esto noto que intercambian opiniones para sacar adelante el trabajo pues cuentan con un tiempo límite para hacerlo, delegan responsabilidades entre ellos, algunas veces se arrebatan el material, hay gente lenta, la cual presionan para terminar con su comisión.

En otros equipos observo que hay compañerismo, se comparten el material, opinan entre ellos para mejorar la calidad del trabajo.

En otros se aprecia más detalles para hacer ver su comunidad con más alegría, colocando plantas y jardines.

Hay que alentar en algunos casos para que no se desesperen sino queda el trabajo como ellos quisieran, ya que requieren de estar observando a los demás para copiar sus ideas, por lo que tenemos que compartir entre todos que somos capaces de realizar lo que tengamos en mente, sin temor por la crítica que los demás hagan, pues hay que tener fundamentos para defender lo que realicemos.

Finalmente, entre todos tratamos de valorar lo que cada uno hizo, pues hubo esfuerzo en ello y lo cuidaremos porque es algo que nos costo realizar, por lo tanto esto implica que todos debemos valorar el esfuerzo que, como personas, hagamos y valoremos que dentro de nuestras limitantes, siempre será algo que valió la pena realizar.

Sesión Número 5 viernes 16 Febrero 2007

Tema: Saneamiento ambiental

Propósito: Que a través de la reunión las madres de familia analicen la importancia de realizar acciones de limpieza dentro del hogar, a fin de mantener un ambiente agradable para todos.

Contenido: Realización de acciones de limpieza.

Material: Plan de trabajo del Programa de Seguridad de Emergencia Escolar.

Desarrollo: Saludo y Bienvenida.

Lectura del propósito de hoy.

Por equipos comentar como inculcamos los hábitos de higiene en el hogar. Expresar como han visto las actividades del Comité de Seguridad y Emergencia escolar.

Sugerir otras formas para apoyar en el plantel.

Observaciones:

Este día asistieron 25 madres de familia por lo que se dio inicio a las actividades, se observa que hay que orientar mucho a las madres de familia sobre higiene personal de sus hijos, pues dentro de sus comentarios se observa que a veces por flojera de ellas no atienden detalles sobre como se lavan las manos los pequeños en su casa, la fruta que compran ahí mismo en el mercado la dan a comer a sus hijos, el baño no lo practican diario, etc., pero que también requieren de

nosotros como maestros para continuar fomentándolos pues algunos niños expresan en sus casas que no se lavan las manos en la escuela cuando van al sanitario, que la mochila la coloca la maestra en el suelo porque no hay mesa donde la pongan ellos, que las mesas están sucias cuando los niños van a comer, etc., por lo tanto consideran que es un trabajo que entre padres y maestros podemos hacer si lo fomentamos continuamente con los niños

Sugieren otras formas de apoyar el trabajo del Comité de Seguridad y Emergencia Escolar pues consideran que podemos entre todos prevenir accidentes a nuestros hijos si todos lo hacemos, así mismo se critica la forma que como maestras coordinamos las actividades de limpieza en la escuela, que si las pedimos con tiempo y bien organizado se puede mantener la escuela en buenas condiciones físicas para todos, y como resultado se quieran levantarse con mas ganas para asistir a clases.

Sesión Número 6 viernes 23 Febrero 2007

Tema: Desarrollo Infantil

Propósito: Que las madres de familia conozcan cuales son los intereses que se presentan en la infancia y con su participación ayuden en el desarrollo del niño.

Contenido. Conocimiento del desarrollo de sus hijos.

Materiales: Lectura “a mis padres”, acetatos, proyector, gises.

Dinámica: Dar lectura a un pensamiento titulado “a mis padres “

Desarrollo:

Saludo y Bienvenida.

Lectura del propósito.

Reflexión sobre lo que comprendieron de la lectura.

Conocer cuales son los intereses de los niños y como aprovecharlos para crear aprendizajes.

Observaciones:

Este día se contó con la participación del personal del DIF Municipal para ampliar el tema sobre dudas que tendrían las madres de familia.

Hay comentarios sobre la lectura de las madres, al analizar como los niños en ocasiones las llegan a “medir”, pues no les cumplen los castigos por cometer una falta, ellos aprenden a cometer acciones en la cual no hay una respuesta para tal actitud, claro está que no siempre debe ser castigo o dar una recompensa, sino simplemente aprender la disciplina, hacer las cosas como debe ser sin poner condiciones, de tal manera que el niño reflexione por la actitud buena o mala que realizo.

En cuanto inició la plática sobre los intereses de los niños se observo atención de las madres asistentes, hay intervenciones de algunas de ellas para preguntar dudas de lo que están observando en los niños y como pueden ellas ayudarles a su desarrollo.

Se hace mención de características que predominan en la edad preescolar y cuales son sus consecuencias sino le damos la atención que requiere en su momento, por ejemplo, el permitir gatear, correr, trepar, saltar, etc., son esenciales en su desarrollo, permitirle que lleve a su boca los objetos, claro está con la limpieza requerida, pues es necesario que satisfaga de alguna manera su necesidad de conocerlo a través del sentido del gusto, etc.

Hay madres muy jóvenes que asisten a estas sesiones pues consideran que es bueno conocer para poder ayudarles.

Puedo notar algunos cambios de actitud que van teniendo pues en las mañanas algunas madres preguntan a las otras educadoras como es la conducta de sus hijos, de que manera ellas pueden ponerles tareas en los fines de semana para que los niños no estén mirando la televisión, etc., considero que hay mas interés en ellas para apoyar a sus pequeños pues como afirman “somos nosotras quien estamos la mayor parte del tiempo con ellos” por lo tanto debemos conocer bien a nuestros hijos.

Sesión Número 7 viernes 2 de marzo 2007

Tema: Necesidades del plantel

Propósito: Que durante la reunión las madres detecten las necesidades del jardín de niños, jerarquizándolas de tal manera que se les pueda dar atención para mejorar sus condiciones.

Contenido: Jerarquización de necesidades para su mejoramiento.

Material: PETE, Plan de Trabajo de Mesa Directiva.

Desarrollo:

Saludo y Bienvenida.

Lectura del propósito.

Expresar que necesidades físicas observan que se requiere dar atención.

Comentar que tanto hemos apoyado a los comités de la escuela.

Observaciones:

Se inició la sesión con 27 madres de familia y 5 personas extras que venían acompañando a su familiar , así que se dio lectura al propósito de hoy, posteriormente se fueron dando comentarios de las cosas que faltaban dar continuidad, analizando los planes de trabajo de cada comité, por lo que las madres externaron que desconocían las actividades que se estaban realizando porque quizá había faltado esa comunicación para hacerlo de su conocimiento, por lo tanto no se les podía ayudar a trabajar sino informan a todos, por lo que a mi respecta considero que hay razón en ellos pero en ocasiones se les cita a juntas y no asisten para evitarse problemas de cooperaciones o faenas a realizar, comprometiendo a estos padres que asisten al taller que en ellos haya esa responsabilidad para participar en las actividades de tal manera que los únicos beneficiados sean los niños.

Expresan que es difícil que participen todos los miembros de la comunidad escolar pero que si se continúa fomentando este tipo de talleres se pueda ir teniendo mejor atención de los padres de familia para que se cubrieran las necesidades más indispensables.

Hay comentarios que manifiestan en la cual como docentes no hemos sabido invitarles a trabajar y que lo hacemos de forma a veces grosera por lo tanto ellos no apoyan en las actividades o que no hay flexibilidad para que otra ocasión lo hagan o se les cambien de actividad por alguna cuestión de enfermedad.

Sesión Número 8 viernes 9 de marzo 2007

Tema: Ambientes Alfabetizadores

Propósito: Descubran cuales tenemos en casa y como se aprovechan en la escuela.

Contenido: Análisis de lo que es la lecto-escritura en preescolar.

Dinámica: Leer un texto escrito en Chino sin imagen.

Material: Proyector, acetatos, papel bond, marcadores.

Desarrollo:

Saludo y Bienvenida

Lectura del propósito de hoy

Dinámica.- Se hace entrega de un texto escrito en chino para que las madres de familia den lectura en voz alta. Posteriormente se entrega el mismo texto pero con una imagen para ser leído. Finalmente se entrega nuevamente otro texto, pero con más imágenes en secuencia. Comentarios sobre como el niño va teniendo la adquisición de la lecto-escritura

Exposición del tema Habilidades Comunicativas.

Observaciones:

Se dio la Bienvenida a 24 madres de familia quien llegaron puntuales a la reunión, posteriormente se da lectura al propósito, y se da inició con la lectura del texto escrito en chino, la cual solo reían al tener el documento y no saber ni que significa, se miraban unas a otras pero nadie exclamaba algo.

Se hace entrega del segundo escrito en la cual por el dibujo respondieron que se trataba la lectura de una planta o algo relacionado a ella.

En el tercer escrito podían adivinar lo que decía porque traía más secuencia de dibujos y pues todas expresaban que según eso decía el texto. Al ser cuestionadas sobre los escritos enmudecen, sonríen pero no se atreven a opinar por lo que hago hincapié que la comunicación nos permite preguntar, asegurar, opinar, investigar y expresar nuestros miedos y afectos. Por eso, está basada en la posibilidad de que todos expresen con auto respeto lo que son y todos atendamos con interés, solidaridad y respeto lo que otros expresan de sí mismos. En cuestión con los niños, nuestro compromiso es escucharlos, reconocer que cuando hablan, lo hacen desde su

propio mundo interno que por sí mismos solicitaran la introducción al mundo de la lecto-escritura para hacerse comunicar con los demás que la descubra como necesidad para conocer el mundo al que pertenece y forma parte.

Se dan comentarios de cómo ellas consideran que deben ayudar a sus hijos para que se introduzcan a la lecto-escritura en su hogar, a lo que ellas responden que poniéndoles a dibujar, comprándoles cuentos, etc.

Al estar la exposición de cual son nuestras habilidades comunicativas había atención en las madres pues era un tema que a ellas les interesa porque desean que les pidamos cuaderno a los niños para que cuando vayan a la primaria ya sepan leer y escribir.

Se cuestiona a las madres que sintieron cuando intentaron leer el texto escrito en chino con y sin imágenes, a lo que ellas expresan que no les decía nada, porque solo veían rayas o símbolos y cuando había dibujos podían adivinar lo que probablemente dijera, pues lo asociaban a la imagen.

Expreso a las mamás que eso mismo sienten sus pequeños cuando les ponemos planas y planas de dibujos o signos que a ellos no les dicen nada y en lugar de que el niño solicite libremente una hoja para “escribir”, sentirá rechazo porque es algo que no le agrada realizar.

Mejor es leer cuentos con ellos, dibujar en la arena, con pintura, engrudo, moldear con masas, etc., permitirle que él sienta la necesidad de escribir y no tratar de imponerle algo que no le va a gustar realizar.

Sesión Número 9 viernes 16 Marzo 2007

Tema: Que tipo de padres somos

Propósito: Que las madres de familia analicen las diferentes conductas que reflejamos ante los hijos para protegerlos.

Contenido: Reflexión respecto a conductas de los hijos.

Materiales: Acetatos, proyector, marcadores papel bond.

Dinámica: “Como te identificas”

Desarrollo:

Saludo y bienvenida

Lectura del propósito

Dinámica.- Proporcionar una hoja en la cual están plasmados diferentes expresiones en la cara en la cual va según los días de la semana.

Explicación del tema expuesto por personal del DIF

Comentarios del tema

Observaciones:

Este día se contó con el apoyo del psicólogo del DIF del municipio quien me ayudo para dar el tema a las madres de familia.

Se tuvo una asistencia de 28 personas, al realizar la dinámica, expresan que se identifican según el día de la semana con diferentes actitudes, van desde caras felices, caras cansadas, caras tristes, caras enojadas, etc., la cual según su estado de ánimo eligen el día y los gestos.

La clasificación que realizó el psicólogo a las madres de familia según el tema fue: Padres sobre-protectores, protectores, desinteresados, con interés por los hijos, en la cual según iba exponiendo el tema los padres se iban identificando en algunas características de las cuatro clasificaciones que había, comentaban que en ninguna se identifican directamente porque consideran que dentro de las cuatro manifiestan esas actitudes en el afán de querer lo mejor para sus hijos sin embargo atienden a lo que si pueden corregir para no continuar imponiendo sus ideas o permitirle un poco más de libertad a sus hijos.

Al terminar la sesión las madres solicitan el apoyo para algunas dudas que tienen con respecto a las conductas de sus hijos de Primaria y Secundaria, pues es difícil que quieran ir a una sesión con ellos por lo mal informados que están con respecto a la función del Psicólogo.

Puedo notar que hay cambios de actitudes en las madres de familia pues saben decir un no al pequeño cuando este hace berrinche, defienden su punto de vista en las juntas que tenemos con Mesa Directiva y mamás que casi no hablaban, ahora pueden por ellas mismas decir su opinión ante los demás, sin embargo, quizá no lo harán frente a su esposo, pues hay dependencia para tomar desiciones cuando el él está con ellas.

Sesión Número 10 viernes 23 Marzo 2007

Tema: Cierre de la sesión

Propósito: Durante esta última sesión, las madres evaluarán los logros y limitantes que han adquirido en estas nueve sesiones.

Contenido: Evaluación de las sesiones.

Dinámica: Lectura de reflexión “conserva tu tenedor”

Materiales: Alimentos, cuestionarios y lápices de recuerdo.

Desarrollo:

Saludo y Bienvenida.

Lectura del propósito de hoy.

Dinámica.- Después de la lectura comentar lo que para ellos significa conservar su tenedor.

Evaluar el desarrollo de las sesiones.

Tomar un pequeño refrigerio.

Observaciones:

Este último día de la sesión asistieron sólo 22 madres de familia, al aplicar la lectura de reflexión cada una va contestando que lo bueno ahora esta por venir pues cuando más piensan que saben, se dan cuenta que falta conocer siempre más, y que jamás terminaran de aprender, pero que tendrán en mente cada vez que vayan a realizar algo, que su tenedor a la mano estará, porque algo nuevo esta por venir.

Expresan verbalmente los cambios de actitudes que han tenido en su hogar que aunque no son muchos o luego flaquean, están intentando seguir adelante pensando que son capaces de realizarlo, aunque el resultado es otro pueden afrontar las consecuencias de las decisiones sin depender tanto de la actitud del esposo, respetándolo como debe ser pero externando también su opinión y haciendo valer sin agresiones sino en un ambiente de respeto.

Otras madres comentan que también que en nosotras como educadoras observan ese cambio cuando ellas preguntan la finalidad de cada material que requerimos, que no hay tanta desinformación porque nuestra comunicación se está dando desde el directivo, las maestras, los niños y ellas como madres de familia.

Cabe también hacer mención que no todas dimos ese fruto esperado tanto en docentes como en las madres, hay gente que da el cambio de actitud pero le cuesta trabajo expresarlo o simplemente manifestarlo, se mantiene al margen sin protestar o afirmar las cosas, únicamente acepta todo en silencio.

Hay personas que definitivamente no observé un cambio como a las demás, sin embargo, espero tener ese espacio para interactuar con ellas y conocer su forma de ver las cosas.

Capítulo V

Evaluación de la propuesta pedagógica

5.1 Sesión con docentes

En cuanto a los docentes realmente fue muy enriquecedor el poder dar un poco más de su tiempo para apoyarme en mi trabajo, pero también para mejorar nuestras relaciones como equipo de trabajo que somos ante los padres de familia.

Al inicio no fue muy aceptado por una educadora de las tres que laboramos en el jardín de niños, sin embargo tuve que hacer uso de toda la teoría y experiencia expuesta en este trabajo, y tomar mi papel de directora para sensibilizarla y motivarla para que participara, permitiéndonos conocerla más y que ella nos conociera un poco más como personas.

Las sesiones fueron tomadas los días Martes de 11:30 a 13:30 hrs., aunque tuve algunos imprevistos para su realización, finalmente se respetó el tiempo y los días.

Al aplicar algunos cuestionarios me doy cuenta que todavía nos es difícil responder con veracidad, pues solamente respondemos lo que sabemos y no lo que se espera de nosotros, por ejemplo, jamás aceptamos que el programa que trabajamos no se logró terminar por algunas circunstancias, ya que eso traería consecuencias para nosotros, o también decir que se realiza el trabajo con profesionalismo y que son las circunstancias responsables de no haber hecho mi trabajo de forma excelente, que los demás tienen errores y yo no veo los propios, es tan difícil aceptar que somos capaces de cometer errores, buscamos culpables en otras personas o a las circunstancias de nuestras equivocaciones. En éste caso es ya el carácter de la persona misma en la cual no puedo ya interferir para que reflexione sobre su hacer docente, si ella no permite y no acepta una crítica constructiva.

Finalmente lo que yo buscaba era la buena relación entre nosotras para dar un buen trabajo ante los padres de familia y la comunidad y que los únicos beneficiados fueran los niños por quien estamos ahí; el cambio de actitudes no fue rápido sino todo lo contrario los más difíciles somos los docentes pues no tan fácil nos desprendemos de viejas tradiciones que nos han formado nuestra personalidad, estamos en el proceso pero si hay cambios en sus actitudes, lo cual me gratifica poder decir que cuando emprendemos algún proyecto si lo terminamos pese a los obstáculos que vengan y los enfrentamos en equipo lograremos lo que pude yo en mi plantel escolar: la vinculación entre docentes y padres de familia para conformar un equipo de trabajo en la cual laboramos.

En la actualidad, se puede apreciar un trato más agradable y cercano hacia el padre de familia, invitaciones cordiales para solicitar el material e invitaciones para estar en una mañana de trabajo con sus hijos.

Como integrantes de un equipo que pretendemos ser, puedo ver avances, por ejemplo, ser más tolerantes y prudentes cuando entramos en debate sobre algún punto de vista y del cual no estamos de acuerdo, las tres docentes tratamos de darnos oportunidad de que cada una exprese sus fundamentos, para después hacer valer nuestro punto de vista sin llegar a imponerlos, aunque esto es muy difícil; hubo ocasiones en que fue mejor ceder la razón sabiendo que no la tenía para no entrar en conflicto.

La comunicación entre nosotras es un poco más abierta, trato primeramente como directivo escuchar sus puntos de vista y sugerencias para después llegar a un acuerdo y tener mejores resultados en la calidad del trabajo, así mismo delegar responsabilidades en ellas para que interactúen con los padres de familia en las actividades de mejoramiento del plantel.

Aprovechamos todo espacio libre del cual disponemos para realizar pequeñas reuniones informales sin dejar de lado las de carácter formal.

Como directivo que soy, me veo en la necesidad de tomar la iniciativa para crear espacios en la cual pueda apoyar en las problemáticas a las que se enfrentan en su práctica docente, el promover salidas fuera de nuestros horarios para conocernos más como personas, ser más empática en todo momento, escuchar sus razones al no cumplir con su responsabilidad y no juzgar su trabajo, valorar su esfuerzo y reconocer sus capacidades así como la calidad de su trabajo motivándolas con palabras alentadoras, para que den un poco más de su esfuerzo cuando la comisión o responsabilidad no fue realizada como debiera.

El saber detectar las problemáticas que impiden tener una buena relación de compañerismo de tal manera que se refleje ante los padres de familia, implica reconocer como directores como estamos tratando al docente y como el docente nos mira, así que es conveniente tener ese espacio para la crítica, asimilarla y poder tener un cambio de actitud que nos permita una mejor relación, ya que es todo un ciclo escolar en la cual estamos trabajando como equipo pero muchas veces no llegamos a integrarlo.

5.2 Sesión con padres de familia

Después de haber aplicado mi propuesta Escuela para Padres, se logro hacer participes primeramente a directivos y docentes como los pilares del plantel educativo, manteniendo buenas relaciones y así proyectarla a toda la comunidad escolar.

Puedo afirmar que se lograron mantener las buenas relaciones entre directivo, docentes y padres de familia para formar un equipo de trabajo en beneficio de los alumnos, donde, en lugar de imponer como directivo, compartí experiencias e ideas en esas sesiones, tomando en cuenta su opinión y estar abierta a lo que ellos proponían, permitiéndonos un acercamiento en la cual juntos intercambiamos sugerencias y alternativas de solución sobre un fin común.

Como directivo, revaloré mi función dentro del plantel, considero que permití el diálogo entre padres de familia y educadoras, de tal manera que se diera la interacción en todos los ámbitos.

5.3 Ventajas que tuve en los talleres por las tardes con padres de familia

- El espacio del plantel fue ocupado sin interrupciones de autoridades municipales, trabajo administrativo por mi parte como directivo con grupo.
- La gente que asistió fue realmente la que tuvo interés por conocer un poco más de su persona y sus hijos.

5.4 Desventajas que tuve al trabajar las sesiones en la tarde

- No hubo asistencia de padres sólo asistieron las madres.
- No se tuvo el apoyo de los demás educadoras.
- En algunas sesiones, fue necesario tener una persona que cuidara a los niños que asistían.

Para mí fue sorprendente el contar con el apoyo incondicional del personal del DIF municipal de Acolman, pues me apoyaron en las sesiones, en algunos temas que sinceramente no tenía mucho material o dominio.

Aún cuando se acordó tener un tiempo de receso los padres de familia platicaban sobre otros temas de interés para ellos cuestionando o pidiendo apoyo para dar solución a su necesidad.

De las dinámicas de integración, pude rescatar la manera en que las madres se conocían, valoraban su trabajo y se querían ellas mismas, hubo que dirigirles en algunas técnicas de integración, pues estaban muy pasivas o penosas cuando les solicitaba que se tocaran su cuerpo o al momento de solicitarles que al ritmo de la música plasmaran un dibujo libre según lo que ellas imaginaran al escucharla, poco a poco se fueron integrando y sintiéndose parte del grupo, teniendo un poco más de confianza, reconociendo sus fortalezas y sus debilidades, en algunas noté que eran más pacientes o tolerantes hacia con los demás, en otros fue el respeto a las opiniones aunque no se estuviera de acuerdo, la responsabilidad en lo que se comprometían y calidad para hacerlo y finalmente la solidaridad hacia los demás sin estar esperando el agradecimiento o el aplauso de las acciones que realizamos.

Con el Comité de Seguridad y Emergencia Escolar, al inicio poco se tuvo de su apoyo, sin embargo, al delegar pequeñas responsabilidades de forma individual el compromiso como equipo no se hizo esperar y apoyaron a los docentes en sus campañas sobre el “cuidado del agua”, “la importancia de las vacunas”, “cuidemos nuestro medio ambiente” e “integración familiar”, entre otras.

El Comité de Participación Social se involucró invitando a la comunidad a mantener limpias sus calles y los corrales de los animales, a través de visitas directas a su domicilio, aunque en la mayoría de las casas visitadas hubo enojo o molestia porque no aceptan sugerencias para mantener aseados sus hogares, hay resistencia en ellos sobre todo de la gente que rebasa los 50 años y que tienen sus animales sin un corral apropiado, sin embargo considero que mientras no desistamos de estar constantemente invitando a la comunidad, promoviendo en los planteles los hábitos de higiene y las normas de convivencia se puede lograr hacer partícipes a toda la

comunidad y los jardines de niños, tarea difícil pero no imposible, pues aunque no lo logré en su totalidad, hay los inicios para continuar fomentándolos.

A través de los días puedo observar cambios de comportamiento y conductas en la mayoría de los padres que asistieron a las sesiones como palabras de cortesía entre ellos que no eran muy comunes hacerlo pues normalmente sólo nos daban los buenos días y se retiraban de inmediato, ahora se quedan un poco más de tiempo hacen comentarios sobre el tiempo, algún material que olvidaron, entre ellas se echan piropos, etc., para con los docentes hay más acercamiento preguntando sobre las tareas de sus hijos, los avances o problemáticas que ellas detectan .

Cabe mencionar que hubo sesiones en la cual se vieron presionadas por tiempo, sin embargo a consenso de la mayoría, se reponía el tiempo en la otra sesión, para que los temas realmente quedaran comprensibles, ya que no sólo era cumplir para que se desarrollara, sino el fin era lograr la comprensión, de tal manera que su resultado fuera el cambio de actitud que se manifestaría a través de los días y que éste quede permanente en su vida diaria.

5.5 Conclusiones

Después de haber aplicado mi propuesta: Escuela para Padres, puedo concluir que es importante la conducta asertiva que debemos poseer los Directivos, pues detecté que se mejora la calidad de las interacciones sociales y reafirma la autoestima, así mismo la asertividad incrementa el entendimiento interpersonal y la habilidad para establecer relaciones cercanas y significativas. El desarrollo de éste trabajo me permitió reflexionar y valorar las dificultades de la vinculación Escuela-Comunidad; el aspecto práctico, la motivación y creatividad empleadas, las relaciones establecidas en la cotidianeidad, así como el estilo desarrollado en nuestra labor docente.

En un buen porcentaje, se logro hacer partícipes a toda la comunidad escolar que se involucró en el taller, falta integrar a los demás que no asistieron, pero será otro reto que me imponga más adelante, teniendo claro que, asumir mi responsabilidad como directivo, implica que debo expresar con seriedad las órdenes en todos los asuntos, pues se exige de mi una función basada en mi experiencia y en la convicción personal y no necesariamente en la escolaridad, edad o rango, por lo tanto debo fungir como un auténtico líder, sin sentir inseguridad para expresarme y dirigirme ante los demás. Por lo tanto debemos estar comprometidos a involucrar al personal docente como primer equipo de trabajo en un proceso participativo, constante y permanente para hacer las cosas cada vez mejor

Considero que una de las estrategias empleadas para el fortalecimiento tanto de la práctica docente como las relaciones entre directivo y docentes, es la de proporcionar asesorías permanentes al personal, de tal manera que puedan contar con espacios donde intercambien, analicen, confronten y retroalimenten sus experiencias educativas.

En mi plantel tuve los siguientes beneficios:

Las sesiones con docentes y padres de familia me permitieron el diálogo directo.

Me facilitó el intercambio de ideas y experiencias de forma inmediata, permitiendo acuerdos y decisiones.

Posibilitó la comunicación entre la comunidad escolar.

Enriqueció el acervo cultural de forma individual a partir del intercambio de experiencias. Permitió la reflexión, análisis y discusión de temas variados y la confrontación de diferentes puntos de vista.

Propicio las relaciones humanas.

Cabe mencionar que es fundamental la disposición del personal para reconocer que existen problemas, pues de su detección y solución depende el avance en el nivel de calidad de la educación, la solución no implicó reacomodar los aspectos que los están causando, sino trata de

eliminar los elementos que los provocaban, atacando las causas y no a las consecuencias lo que permitió ir logrando una mejoría paulatina pero permanente del trabajo educativo.

Como directivo tuve la responsabilidad de integrarme a la comunidad e involucrar a ésta en la dinámica educativa del plantel, pues el sentirme un miembro más tanto de la comunidad como de la escuela, me permitió el avance de acciones con sentido social y educativo de significación real para todos.

Asimismo, es importante reconocer que la escuela educa, pero no puede hacerlo como célula social aislada, inerte, por sí misma, no lo hace sola, sino en compañía de la familia, la comunidad, el barrio, los medios de comunicación, las organizaciones sociales y políticas.

El trabajar con padres de familia fue la experiencia más emotiva que tuve a lo largo del desarrollo de las sesiones de la escuela para padres, pues conocí las expectativas que tienen del plantel, la manera en que adquieren ese compromiso voluntario para cooperar y participar en el trabajo con los niños o para las mejoras del plantel, después de permitirles expresarse libremente para externar sus ideas y ser sobre todo valorados en su papel de padres, así pues hablo de familia como un agente educativo, en el que el ser humano despierta a la vida para que la persona crezca y se desarrolle en un clima de afecto, comprensión y estímulo.

En cuanto a la comunidad, como el ámbito de convivencia ciudadana donde ciudadanos diversos y plurales conviven democráticamente, siendo de vital importancia que unifiquemos esfuerzos para trabajar conjuntamente de tal manera que nos permita interactuar escuela-comunidad de forma solidaria y respetuosa para el beneficio de los alumnos.

Por otra parte, la verdadera acción-docente, se dio en la medida en que logré establecer el binomio educando-educador, en una adecuada relación afectiva. El maestro fue capaz de sembrar en sus alumnos el respeto basándose en la comprensión y la comunicación, para que sus enseñanzas fueran verdaderos actos educativos que perduraran a través de los años. Pues si al niño le falta afecto, su existencia corre el riesgo de verse falseada ya que sus primeros sentimientos son absolutos, enteros y ocupan todo su ser.

Puedo afirmar lo anterior a través de estas sesiones impartidas, que una persona que está en crecimiento, acepta la debilidad como condición humana, las personas cometen errores, y yo soy una de ellas, las personas en crecimiento también son buenas comunicadoras, porque están dispuestas a compartir lo que piensan y sienten abierta y sinceramente, y no solo comparten la luz y el brillo, sino también el lado débil y herido de sí mismas.

En mi plantel la escucha abierta y auténtica nos resulto costosa, pues abrirnos para recibir a otro es siempre arriesgado, sin embargo, cuando levantamos esa barrera en el proceso de comunicación, estamos rechazando un don de alguien que nos esta ofreciendo de todo corazón su amistad.

Quizá no lo logre del todo en una educadora, pero estoy satisfecha porque en las tres compañeras obtuve respuesta satisfactoria en la cual me beneficio emocionalmente, sólo me resta

continuar trabajando y haciendo labor para tratar que se sienta parte de nuestro equipo de trabajo en la cual interactúe en un ámbito de respeto y solidaridad y pueda ser capaz de aceptar que todos cometemos errores, pero lo principal es darnos cuenta y corregirlos.

Por otra parte, el interés por llevar a cabo una educación integral en el niño preescolar, propició que el docente por medio del trabajo con los niños, aprovechara todas las oportunidades para establecer y estrechar su relación con los padres de familia y apoyar en el fortalecimiento de los valores, normas y costumbres culturales para su adaptación y cooperación en la transformación del medio social, ya que la propuesta metodológica del Programa de Educación Preescolar, sugiere que los contenidos del contexto sociocultural estén presentes a lo largo del desarrollo del trabajo, propiciando con ello que docentes, alumnos, padres de familia y comunidad, identifiquen que los contenidos que contempla y desarrolla la escuela, sean de beneficio para la convivencia social, por lo que involucrar a los padres de familia en las actividades del Jardín de Niños, se propicie compartir con responsabilidad en la tarea de educar y formar a las nuevas generaciones.

BIBLIOGRAFIA

AGUILAR, KATYA. *Ortografía y redacción*. Editorial Aguilar. México. 2001.

ARREDONDO, URIBE y WEST. *Notas para un modulo de docencia* Revista Perfiles Educativos. Num. 3 Cise. UNAM. 1999.

ELIZONDO HUERTA, AURORA. *La nueva escuela. //Dirección, Liderazgo y Gestión Escolar*. Paidós. México. 2001.

FINGERMAN, Gregorio. *Relaciones Humanas. Fundamentos Psicológicos y Sociales*. Editorial El Ateneo, S.A. de C.V. 5ª. Impresión México, 1986.

HAINSTOCK, G. Elizabeth. *Montessori en el Hogar*. Diana. 1975. México.

ORTEGA, Rosario y Fernández Verónica. *Investigación en la Escuela. Educación Infantil. La Reforma Pendiente*. Diada. México. 1997.

PITLUK, Laura y PICCO, Paula, *Proyectos y Talleres, Integrado Ciencias, Artes y Juegos de 0 a 5 años. La Educación en los Primeros Años*,
Novedades Educativos. México. 2002.

R. BITTEL, Lester/W Newstrom, John. *Lo que todo supervisor debe saber* México. 4ª Edición en Español Nov. 1992.

SCHELMELKES, Silvia. *La Calidad requiere Liderazgo. Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. Un trabajo realizado por un encargo de la OCEA. México. 2002.

SEP. *Áreas de Trabajo, Un ambiente de aprendizaje*. S.E.I.E.M. México 1993.

SEP. Antología. *La función directiva en el contexto de reforma de la educación*. SEIEM. México. 2006.

SEP. *Bloques de Juegos y Actividades en el Desarrollo de los Proyectos en el J. de N.* SEIEM. México. 1993.

SEP. *Educación para la salud en el Nivel Preescolar*. SEIEM. México. 1993

SEP. *Escuela y Familia, una relación por construir a través de la Escuela para Padres*. SEIEM. 2000 México.

- SEP. *Estrategia de mejoramiento del servicio en el nivel preescolar*. SEIEM. México. 2003.
- SEP. *Guía de apoyo para el director*. Educación Primaria. SEIEM. México. Septiembre 1992.
- SEP. *Guía para la Organización e Implantación de Escuela de Padres*. SEIEM. México. 1993.
- SEP. *Guía para la promoción y cuidado para la salud del niño preescolar* S.E.I.E.M. México 1993.
- SEP. *Guía para realizar Investigaciones Educativas en Educación Preescolar* S.E.I.E.M. México. 1993.
- SEP. *Ley de Educación del Estado de México*. 1993.
- SEP. *Primer Encuentro de Intercambio de Experiencias de Institución que trabajan con Padres de familia*. Ecco de México APC. 1999.
- SEP. *Programa de Educación Preescolar* .SEIEM. México.1992.
- SEP. *Programa de Educación Preescolar*. SEIEM. México. 2004.
- SEP. *Nuevas propuestas para la gestión educativa*. Editorial Ultra. México. 2004.
- SEP. *Seminario de formación en gestión institucional para directivos de Educación Preescolar*. SEIEM. México. 2001.
- SIERRA, SOLARIO, Rosalía y Quintanilla. Cerda, Georgina. *Una Verdad Tangible: El Niño*. Ela. México. 1992.

A N E X O S

CUESTIONARIOS APLICADOS A PADRES DE FAMILIA

- 1.- ¿Sabe usted para qué educamos?
- 2.- ¿Qué es para usted educación?
- 3.- ¿Sabe qué hace su hijo en el Jardín de Niños?
- 4.- ¿Cómo es la relación de la familia y la escuela en la educación de su hijo?
- 5.- ¿Cómo maneja usted la autoridad ante su hijo?
- 6.- ¿Por qué eligió este plantel educativo?
- 7.- ¿Qué espera usted para su hijo del Jardín de Niños?

RESPUESTAS MAS SOBRESALIENTES QUE EMANARON DE LA MAYORIA DE LOS ASISTENTES

- 1.- - Par ser mejores
- Para que nuestros hijos tengan otra forma de vida
- Para que no sean como nosotros

- 2.- Enseñar conocimientos
- Aprender disciplina
- Aprender del mundo que les rodea

- 3.- Jugar y cantar
- Convive con sus amigos
- Aprende cosas
- Se socializa
- Aprende reglas y conocimientos

- 4.- No contestaron
- No hay comunicación
- Solo ayudo en las tareas de mis hijos
- Siempre estoy de acuerdo en todo lo que piden.

- 5.- Tiene que obedecer
- Le hablo con calma y cuando no obedece pues lo castigo
- Trato de escucharlo
- Es su papa quien la ejerce

- 6.- Es el más cercano
- No piden muchas cosas
- Le gusto a mi hijo
- Enseñan bien

- 7.- Que aprenda a leer y escribir
Que sea más maduro
Que se socialice
Que pierda el miedo

- 1.- ¿Porqué razón asistieron a la Escuela Para Padres?
- 2.- ¿Cuáles fueron los tres temas que más les gustaron y porque?
- 3.- Mencione tres temas que no fueron de su agrado y porqué
- 4.- ¿Qué importancia consideran que tienen ustedes en la educación de sus hijos?
- 5.- ¿Les gustaría seguir recibiendo este tipo de sesiones y porque?
- 6.- ¿Ha cambiado en algo el trato y forma de educar a sus hijos después de estas sesiones?

RESPUESTAS MÁS COMUNES:

- 1.- Me gustaron los temas que se iban a dar
- Me gusta aprender para ayudar a mis hijos
- Era buen horario para mí
- Es importante conocer para ayudar a mis hijos
- 2.- Valores
- Que tipo de padres somos
- Saneamiento ambiental en el Jardín de niños
- Estos temas nos ayudan a conocer más a nuestros hijos y apoyarlos
- 3.- Todos nos agradaron
- 4.- Ayudarlos
- Ser sus amigos
- Participar con ellos en las labores de la escuela
- Apoyarlos y animarlos así como estar atentos en las actividades de la escuela
- 5.- Aprendí más sobre cosas que desconocía o no aplicaba a mi vida
- Conocí a mis vecinos un poco más
- Analizar mi situación como mamá y ayudar a mis hijos
- 6.- Si son buenas para conocer sobre nuestros hijos
- Si lo ayudan a saber como actuar ante diferentes situaciones

- 7.- Si mucho
 - Escucho y luego puedo opinar
 - Me permitió tener confianza en mí para expresarme
Trato de ser tolerante con mis hijos
1. ¿Qué es lo que más les gusta de la escuela?
 2. ¿Qué es lo que no les gusta de la escuela?
 3. ¿Qué espera que aprendan sus hijos dentro del jardín de niños?
 4. ¿Qué es lo que no le gusta que hagan en el grupo de sus hijos?
 5. ¿Qué es lo que considera que ha aprendido su hijo hasta este momento?
 6. ¿Cómo considera que se llevan a cabo las actividades o eventos sociales del plantel?
 7. ¿Cómo siente que la escuela lo ha involucrado en la educación de su hijo?

CUESTIONARIOS APLICADOS A EDUCADORES Y DIRECTIVOS

- 1.- Un directivo es responsable de...
 - a) mantener en alto la moral de sus docentes, en esta forma la calidad vendrá por si sola
 - b) mantener una alta calidad, de esta manera mis docentes responderán
- 2.- Al tratarse de sugerencias hechas por los docentes
 - a) usted no expresa su reacción hasta que su supervisor haya emitido su juicio, después la comunica a sus docentes
 - b) las lee y / o escucha y decide por si misma si deberá pasarlas a su supervisor, sin embargo se cerciora de que sus docentes sepan que sus sugerencias son tomadas en cuenta
- 3.- Cuando alguno de sus docentes tiene problemas en el desempeño de su trabajo usted como directora deberá...
 - a) apoyarlo y animarlo, el docente necesita saber que puede contar con su directivo
 - b) trabajar con el docente para que comprenda cual es su problema y como puede evitarlo en el futuro
- 4.- El directivo que obtiene los mejores resultados es aquel que indica a sus docentes lo que espera de ellos...
 - a) y no se retracta
 - b) pero comprende que ellos probablemente no correspondan completamente a lo esperado
- 5.- Cuando el directivo comprueba que sus docentes escasamente cumplieron su plan de trabajo deberá...
 - a) no decir nada para no herir sus sentimientos
 - b) hablarles acerca de la importancia de su trabajo y de como se les toma en cuenta éste. Al mismo tiempo que se les menciona el hecho de que escasamente están cumpliendo su plan de trabajo.

- 6.- la gente siendo lo que es generalmente...
- a) producirá mas si su directivo se encarga de cuidar su necesidades emocionales dándoles animo y reconociéndolos cuando lo merezcan
 - b) trabajara mas para una mayor calidad si tiene un verdadero conocimiento de los factores productivos involucrados
- 7.- Desde su punto de vista la calidad debe ser...
- a) lo mas alta posible, sin importar las exigencias sobre los docentes
 - b) lo suficiente para mantenerse fuera de los problemas
- 8.- Cuando hay conflictos entre los docentes, el directivo deberá mantenerse al margen...
- a) a menos que haya problema, en cuyo caso deberá ofrecer su ayuda para aliviar la situación
 - b) para que puedan resolver sus propios problemas de una forma u otra, así el directivo no se involucra, no se lo toman a mal.

EVALUACIÓN INDIVIDUAL
DIMENSIONES DEL DESARROLLO DEL ADULTO
ZONA 50 SECTOR 06

COMPETENCIA AFECTIVA SOCIAL	SIEMPRE	FRECIENTE MENTE	RARA VEZ	NUNCA
1. Toma decisiones asertivas	9	10	2	
2. Se adapta, participa y convive	13	7		
3. Define y autoevalúa sus actos	8	7		
4. Se responsabiliza de sus actos	19	5		
5. Tolerante y respetuoso de las opiniones ajenas aún que no coincidan con las suyas		6	2	
6. Aprecia significativamente el reconocimiento social	9	10		
7. Se involucra en actividades extraescolares	9	6	2	
8. Cuenta con proyecto de vida	9	5		
9. Manifiesta un marcado deseo de trascendencia a partir de la autorrealización	8	8	3	
10. Es consiente de sus fortalezas y debilidades	12	4		
11. Valoración positiva de sus emociones afectos y sentimientos (autoestima)	12	8		
12. Adecuado control de sus emociones	7	6		1
13. Se interesa, se cuestiona por las citaciones cívicas y sociales	19	10		
14. Da sentido, significado ante su función o misión en la vida	13	4		

COMPETENCIA INTELECTUAL	SIEMPRE	FRECIENTE MENTE	RARA VEZ	NUNCA
1. Su desarrollo cognitivo se basa en un sentido crítico y reflexivo.	11	8	1	
2. Hace uso de sus experiencias y los combina con sus saberes teóricos (pensamiento profesional)	12	8		
3. Sistematiza sus conocimientos aplicando estrategias de aprendizaje.	8	9	1	
4. Su memoria es más especializada y selectiva	8	9		1
5. Realiza investigación-acción	16	10		1
6. Es autodidacta, permitiéndole ser auto sugestiva	10	9		1
7. Emplea estrategias de organización en su hacer de manera efectiva	11	5	2	
8. Adquiere conocimientos a partir de diversos planeamientos	13	5	1	

COMPETENCIA FÍSICA	SIEMPRE	FRECUENTE	RARA VEZ	NUNCA
1. Es cuidadoso de su salud física y mental de manera oportuna	7	10	2	
2. Conoce su cuerpo y las etapas de crecimiento y desarrollo por las que pasa	10	6	7	
3. Repercute en su desempeño su salud física y mental	5	6		2

EVALUACIÓN INDIVIDUAL DIMENSIONES DEL DESARROLLO DEL ADULTO ZONA 50 SECTOR 06				
COMPETENCIA AFECTIVA SOCIAL	SIEMPRE	FRECUENTE	RARA VEZ	NUNCA
1. Toma decisiones asertivas	1	4	2	
2. Se adapta, participa y convive	5	2		
3. Define y autoevalúa sus actos	1	5	1	
4. Se responsabiliza de sus actos	5	2		
5. Tolerante y respetuoso de las opiniones ajenas aún que no coincidan con las suyas	3	3	1	
6. Aprecia significativamente el reconocimiento social	5	2		
7. Se involucra en actividades extraescolares	4	2	1	
8. Cuenta con proyecto de vida	2	3	2	
9. Manifiesta un marcado deseo de trascendencia a partir de la autorrealización	3	3	1	
10. Es consiente de sus fortalezas y debilidades	4	3		
11. Valoración positiva de sus emociones afectos y sentimientos (autoestima)	3	4		
12. Adecuado control de sus emociones	4	2	1	
13. Se interesa, se cuestiona por las citaciones cívicas y sociales	4	2	1	
14. Da sentido, significado ante su función o misión en la vida	5	2		

COMPETENCIA INTELECTUAL	SIEMPRE	FRECUENTE	RARA VEZ	NUNCA
1. Su desarrollo cognitivo se basa en un sentido crítico y reflexivo.	2	5		
2. Hace uso de sus experiencias y los combina con sus saberes teóricos (pensamiento profesional)	3	3	1	
3. Sistematiza sus conocimientos aplicando estrategias de aprendizaje.	2	4	1	
4. Su memoria es más especializada y selectiva		4	3	
5. Realiza investigación-acción	1	3	3	
6. Es autodidacta, permitiéndole ser auto sugestiva				
7. Emplea estrategias de organización en su hacer de manera efectiva	2	3	2	
8. Adquiere conocimientos a partir de diversos planeamientos				

COMPETENCIA FÍSICA	SIEMPRE	FRECUENTE	RARA VEZ	NUNCA
1. Es cuidadoso de su salud física y mental de manera oportuna	2	3	1	
2. Conoce su cuerpo y las etapas de crecimiento y desarrollo por las que pasa	3	3	1	
3. Repercute en su desempeño su salud física y mental	3	1		1