



GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATAN
SECRETARIA DE EDUCACION
DIRECCIÓN DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR Y
SUPERIOR
UNIDAD 31-A MÉRIDA



✓
**“UNA ALTERNATIVA DE PLANEACIÓN
EN LA ORGANIZACIÓN DEL
JARDÍN DE NIÑOS”**

MARIA ISABEL GONZÁLEZ Y AGUILAR

**PROYECTO DE GESTION ESCOLAR
PRESENTADO PARA OBTENER
EL TITULO DE LICENCIADO EN EDUCACION**

MERIDA, YUCATAN, MEXICO.
1 9 9 9



GOBIERNO DEL ESTADO
SECRETARIA DE
EDUCACION

022-99



DICTAMEN DEL TRABAJO PARA TITULACION

Mérida, Yuc., 1º de junio de 1999.

C. PROFR. (A) MARIA ISABEL GONZALEZ Y AGUILAR.
PRESENTE.

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo intitulado:

UNA ALTERNATIVA DE PLANEACION EN LA ORGANIZACION
DEL JARDIN DE NIÑOS

Opción (Proyecto de Innovación de Gestión Escolar) a propuesta del C. Profr. (a) María del Pilar Loroño Maldonado asesor del trabajo, manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

Por lo anterior, se Dictamina favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su Examen Profesional.

ATENTAMENTE

MTRA. AZURENA MARIA DEL SOCORRO MOLINA MOLAS.
PRESIDENTE DE LA COMISION DE TITULACION

AMSMM/LRFEC/mega



INDICE

Pág.

INTRODUCCION

I. LA PROBLEMATICA EN LA ORGANIZACION DEL JARDIN DE NIÑOS

A. Orígenes y causas de la falta de planeación adecuada en el Jardín de Niños	1
B. El Contexto que rodea la Práctica Docente	3
C. El Contexto Institucional	5
D. El Contexto Socioeconómico	6
E. Contexto Político y cultural	7

II. LA ADMINISTRACION ESCOLAR

A. Los Nuevos Conceptos en la Administración Escolar	8
B. Nueva Visión de la Gestión Escolar	10
C. Las Relaciones Humanas y su Importancia	13
D. El Liderazgo y la Calidad Educativa	17

**III. ESTRATEGIAS DE ACCION PARA MEJORAR LA ORGANIZACION
DEL JARDÍN DE NIÑOS EN MATERIA DE PLANEACION**

A. Planteamientos sobre una Planeación Adecuada..... 20

B. Resultados de la Estrategia de Acción26

C. Formas de Evaluación34

**IV. UN PROYECTO DE INNOVACION SOBRE LA PLANEACION EN LA
ORGANIZACION EN EL JARDIN DE NIÑOS**

A. Principios de la planeación.....40

B. Metodología propuesta para una planeación.....41

C. Pasos a seguir para una planeación en un Jardín de Niños42

CONCLUSIONES.....44

BIBLIOGRAFÍA47

ANEXOS

INTRODUCCION

Este proyecto de trabajo académico, es una experiencia más para ampliar mis conocimientos sobre la problemática de la planeación en la organización del Jardín de Niños. El problema se escogió, porque es una de las necesidades que vive nuestro Centro de Trabajo ante la falta de una adecuada planeación con todos los miembros de la comunidad. Ha sido costumbre hacer la planificación del trabajo escolar tan sólo con el personal docente, sin tomar en cuenta a los padres de familia, a los cuales siempre se les ha mantenido atrás de los muros de la escuela debido a su escasa participación en los trabajos de apoyo al Jardín de Niños.

Los nuevos conceptos de planeación nos llevaron a concluir que planear es una forma de vida y que cada problema requiere de un análisis y la participación activa de todos los sujetos involucrados.

El trabajo se desarrolló de acuerdo a los conceptos sobre la planeación estratégica, la cual es un proceso que se inicia con el establecimiento de propósitos de organización, define estrategias y políticas a seguir de cómo cuándo deben realizarse las acciones. La planeación estratégica permite flexibilidad ante los sucesos de la realidad.

El presente trabajo está organizado en cuatro apartados.

En el primer apartado se menciona el problema de la planeación en la organización del Jardín de Niños, así como el contexto que rodea a este centro educativo.

En el segundo apartado se plantea la relación entre el gestor y los docentes, dando valor a las relaciones humanas y vinculando la gestión escolar con la pedagogía.

En el tercer apartado enfrentamos en el colectivo escolar los problemas de la falta de una planeación adecuada; hacemos intentos de planear con los nuevos conceptos de la planeación estratégica. Como gestora valoro la formación: infancia y preparación profesional de los docentes, permitiendo así apreciar nuestros valores como seres humanos.

Tuvimos dos momentos para valorar los resultados de las estrategias aplicadas y proponer en un cuarto y último apartado, un Proyecto de Innovación, surgido de los intentos de planear en forma adecuada tomando en cuenta las necesidades del momento.

Al final señalo las conclusiones, así como la bibliografía consultada.

Hay que tener en cuenta que los propósitos de este trabajo académico son el ampliar nuestras experiencias académicas en el concepto de planeación mejorar la calidad de la educación en el Jardín de Niños.

Durante el desarrollo de las diferentes actividades para tratar de hallarle solución a nuestra problemática, como gestora motivé al personal para interesarse en los conceptos de planeación; hubo interés, pero al poner en práctica estas nuevas formas de trabajo, nos encontramos con limitaciones como la formación del personal

docente, de tiempo y espacio, como parte de un proceso que se da en una transición necesaria de sensibilización y concientización de todos los involucrados.

Los alcances significativos son parte de un proceso y continuar nuestra búsqueda consciente de la existencia de un problema, forma parte del mismo.

Fue una experiencia de trabajo con el colectivo en busca de solución a problemas cotidianos, utilizando la planeación como una forma de mejorar la organización escolar.

Ahora sabemos que hay que tomar en cuenta a todos los elementos de nuestra comunidad escolar.

Quiero aprovechar el espacio, para agradecer a todas las personas que hicieron posible que culminara esta preparación profesional:

A mis hijas Elmi, Patricia y Gisela, por la paciencia y tolerancia que tuvieron durante mis ausencias en estos cuatro años, alentándome con sus palabras a continuar en este duro camino. ¡Gracias por todo ese amor hacia mí! Ellas son fuente de mis propósitos en la vida. Espero que con estas palabras y con mis actos pueda manifestarles el respeto y el amor que se ganaron.

A Marcelo, por ayudarme a comprender el valor de los momentos presentes en esta etapa; gracias por tu ayuda.

A todos y cada uno de mis amigos que compartieron estas gratas experiencias, las cuales me hicieron crecer. ¡Gracias mil!

CAPITULO I

I.- LA PROBLEMÁTICA EN LA ORGANIZACIÓN DE LOS JARDINES DE NIÑOS

A. Orígenes y causas de la falta de planeación adecuada en el Jardín de Niños.

Existen personas que creen en la planeación y quienes no creen en ella, algunas personas se rehusan a planear, prefieren dejar las cosas al azar; sin embargo serán alcanzados por la planeación de otros. La mayor parte de la planeación la realizan los planificadores profesionales y está dirigida a los demás sin tomar en cuenta sus necesidades.

En el Jardín de Niños "Amado Nervo" durante el ciclo escolar que corresponde al periodo 96-97 al cual estamos adscritas, al elaborar el Proyecto Anual de Trabajo de la escuela nos reunimos todo el personal docente, el maestro de música y el intendente, para analizar las necesidades del Centro de Trabajo. Cuando hablamos de la comunidad y de los padres de familia los comentarios fueron los siguientes: "no participan," "no aprecian lo que hacen los niños", "no aprecian nuestro trabajo", "son problemáticos". La falta de planeación adecuada en el Jardín con todos los elementos, escuchar nuestras opiniones en el colectivo, discutir nuestros problemas, nos permitió visualizar la problemática de la planeación para poder mejorar nuestro trabajo en el Jardín de Niños, esto de acuerdo a las necesidades de la comunidad escolar: niños, padres de familia, maestros, gestor autoridades. Se discutió en el colectivo el resultado de la información obtenida de

las entrevistas realizadas al inicio del curso escolar, lo que nos permitió valorar la necesidad de planear para mejorar nuestra organización.

Como gestora, escuchaba las diferentes opiniones y sugería el Reglamento de Asociaciones de Padres de Familia para orientarnos. Al concluir nuestra discusión grupal, decidimos que nos comunicaríamos con ellos cuando entraran a la escuela por su hijo a la hora de la salida.

La realidad es que por su problemática, los desplazamos y mantuvimos atrás de nuestros muros. En el mes de octubre se eligió a la Mesa Directiva entrante, quedando como dirigente una madre de familia interesada en participar y organizar a los padres para que todos colaboraran.

Hecho esto, pidieron administrar una pequeña cooperativa que funciona a la hora de salida para sufragar las necesidades del Jardín, así como organizar el refrigerio que daban los padres a sus hijos, el cual consistía en frutas y verduras.

El personal docente sugirió que se analizara el ingreso a la escuela de los padres a la hora de labores, ya que algún niño podría salirse del Jardín. Esto causó inquietud entre el personal docente. Me sugirieron que indicara que no se requería en ese aspecto la ayuda.

Las madres de familia, estaban deseosas de participar en esas labores. Ante ello, los representantes titulares de la Directiva solicitaron el Reglamento de la Asociación de Padres de familia y elaboraron junto con la gestora su Plan de Trabajo, después de realizar un recorrido por las instalaciones de nuestra escuela,

para verificar las necesidades de la misma. Se organizaron e insistieron en participar en todas las actividades que realice la escuela. Después de algunas reuniones en el consejo técnico escolar, en el análisis de lo que sucede en el Jardín, nos dimos cuenta que no era solo este el problema, que realmente esto era consecuencia de una planeación inadecuada del trabajo. Se observa situaciones como las siguientes: las educadoras en sus proyectos anuales de trabajo nos dan cuenta de las necesidades de los niños, de nuestra comunidad educativa etc. No existe una planeación que nos permita articular mejor las acciones educativas del Jardín. Se observan actitudes entre las educadoras, falta de interés por conocer lineamientos para el funcionamiento de los Jardines de Niños, aislamiento en sus prácticas educativas, falta de compromiso con la comunidad escolar.

Todo lo expuesto anteriormente nos permite ubicar una problemática que en este Proyecto de innovación se tratará de buscar alternativa de solución y que refiere a la falta de una planeación adecuada que permita una mejor organización en el Jardín de Niños.

B. La importancia del contexto.

Hablar del contexto que nos rodea es mencionar todas las relaciones cotidianas que influyen en el niño y el aula escolar, como son las relaciones entre los padres de familia, la preparación profesional de los docentes, etc.

Como educadores debemos tener los sentidos abiertos a todos los sucesos o hechos de la vida en la comunidad donde laboramos, principalmente a las acciones que se desarrollan en el hogar de los alumnos, pues todo esto nos daría más claridad para entender las necesidades y actitudes de los pequeños. Al analizar mejor mi contexto y conocer en estos meses de septiembre a junio pude observar a las maestras, entienden mejor la problemática de planeación adecuada en la organización que existe en este Centro de Trabajo.

Durante este tiempo pude conocer mejor las relaciones que se da entre educadoras-niños-gestora-padres de familia, detectamos de esta manera actitudes asumidas en sus procesos de interacciones (apatía, falta de interés, individualismo, competitividad etc.)

Lo observado anteriormente es producto de la aplicación de dos evaluaciones efectuadas en el transcurso del curso escolar a las educadoras para diagnosticar la problemática (ver anexo 1).

El análisis de la situación observada me permitió conocer la práctica docente de las educadoras y de esta manera asumir un papel pedagógico y no solo administrativo. Como veremos en el capítulo siguiente, en el papel del gestor deberá tener en cuenta y poner en práctica los nuevos conceptos existentes sobre su papel y las nuevas visiones acerca de la administración escolar.

C. El contexto institucional.

El Jardín de Niños que está a mi cargo se encuentra ubicado en Umán, municipio que se encuentra al sur de la capital de nuestro Estado de Yucatán, a unos 15 kilómetros aproximadamente. Está ubicado en uno de los barrios con más necesidades: Santa Cruz.

La escuela cuenta con edificios propios y están construidos en un terreno de 4,000 m². Tiene amplias áreas verdes y vegetación abundante. Las educadoras son en su mayoría, excepto una, de las ciudades de Mérida y viajan diariamente. Son jóvenes, entre 25 y 30 años, entusiastas, participativas y muy responsables en la práctica docente así como la organización del plantel.

Las relaciones entre ellas son excelentes y cuando inicié mi trabajo como directora, se me dificultó encontrar un problema significativo; pero al paso de los meses me di cuenta que las actividades únicamente las realizaban dentro de los salones y que ninguna de ellas trabajaba fuera del aula, a pesar de que los niños por sus características propias de su edad son curiosos, activos, inquietos y que necesitan espacios amplios y abiertos para su desarrollo integral.

Estos aspectos de la práctica docente me hicieron reflexionar acerca de la necesidad de continuar y actualizar nuestros conocimientos, así como el gestor debe motivar a los profesores para el logro de la superación profesional.

Poco a poco fui observando que a pesar de que las maestras no alzaban la voz, utilizaban un tono hasta cierto punto muy agradable y eran muy organizadas

administrativamente de acuerdo con lo indicado en las normas de la Secretaría de Educación, sin interesarse en algunas de las múltiples inquietudes y necesidades de los pequeños: ¿Por qué esta niña no desea bailar en un festival con determinado niño? ¿Por qué este pequeño todavía llora al final de un día de trabajo seis meses después de estar en el Jardín? ¿Por qué no hay una relación estrecha entre educadoras y padres de familia?

Estos descubrimientos me hicieron reflexionar sobre la actualización de los profesores, del conocimiento de éstos en la formación y desarrollo de los niños, así como de las características que éstos tienen en la edad preescolar; y en la importancia del gestor como motivador de los profesores en la práctica docente.

D. El contexto socioeconómico.

Los habitantes de la población de Umán se dedicaban en un alto porcentaje a las actividades que se realizan en las diferentes industrias localizadas en la Ciudad Industrial. Los padres de familia del jardín de niños “Amado Nervo” en su mayoría son empleados de alguna de estas fábricas y granjas cercanas a la comunidad. Respecto a los ingresos del padre de familia el promedio de ingresos es el salario mínimo y la situación de la mayoría es de escasos recursos.

Las madres de familia son amas de casa, esto de acuerdo con las entrevistas realizadas y las observaciones hechas en las casas de los alumnos. Por tanto, su

economía es débil, así como su alimentación. Esto nos obliga a comprender por qué de la desnutrición de los alumnos, así como muchas de sus conductas y necesidades.

E. Contexto político y cultural.

El municipio de Umán se encuentra dividido políticamente por los dos partidos políticos que tienen mayor fuerza en la comunidad: PRI y PAN. Estos provocan entre la población enfrentamientos, los cuales son notables en los diversos actos cívicos que se realizan en las escuelas, pues los padres en ocasiones mezclan las situaciones partidistas con los apoyos y responsabilidades que tienen en el plantel educativo, ocasionando enemistades serias entre ellos mismos. Sin embargo, a pesar de esto, la competencia política partidista ha beneficiado a la comunidad y a las escuelas, pues cuando se avecinan campañas electorales, los candidatos desean quedar bien con el centro escolar, los maestros y los ciudadanos, por lo cual apoyan las obras que se realizan en todos los barrios y lugares del municipio.

La situación cultural de este lugar se ha visto beneficiada por las diferentes escuelas que hay en la comunidad. Hay un Centro de Desarrollo Infantil, cinco jardines de niños, cuatro primarias, dos secundarias y un Colegio de Bachilleres. Si los alumnos cuentan con posibilidades para continuar sus estudios, sobre todo los jóvenes, acuden a la ciudad de Mérida o de lo contrario se emplean al terminar su educación secundaria o preparatoria.

CAPITULO II

II. LA ADMINISTRACIÓN ESCOLAR

A. Los nuevos conceptos en administración.

En los últimos años, la organización o gestión escolar surge como elemento importante de las políticas educativas en diferentes países. Esto muestra la inquietud de algunos gobiernos por tener nuevas formas organización y administración pública.

Así mismo ante esta inquietud por la administración se ha buscado aumentar la matrícula en las escuelas para dar cabida a una creciente población. (Schmelkes: 1993).

Sin embargo, el esfuerzo por ampliar la cobertura educativa hizo a un lado la calidad educativa.

La calidad de la educación se ha centrado en el trabajo pedagógico del aula; es decir, en la actualización de los docentes, el diseño de los nuevos métodos y técnicas, libro de texto y otros materiales didácticos; pero, estas medidas no son suficientes para elevar la calidad educativa, ya que no se dan cambios en la organización y funcionamiento del salón y del centro escolar. Así, la gestión escolar debe considerarse como el eje en donde la organización de los factores y la administración de los recursos educativos se relacionan y articulan con las prácticas pedagógicas para alcanzar los objetivos educativos; pero, lamentablemente estos aspectos han sido considerados en forma separada, así, como afirma Jimeno

Sacristán (1992): “los asuntos propios de los profesores son los didácticos, mientras la organización del conjunto suele quedar para las burocracias y para las decisiones políticas”.¹ De tal manera, aislados estos elementos, la calidad educativa no puede lograrse plenamente.

Por tanto, los nuevos modelos de gestión se basan en la necesidad de considerar la importancia que tienen los procesos de organización de las escuelas, para lograr una mejor educación.

Se pueden considerar dos niveles de gestión:

1.- El primer nivel se refiere a la forma de gestionar el sistema educativo en general, las cuales se han caracterizado por la atribución otorgada al Estado para controlar los ámbitos administrativos y pedagógicos del sistema.

Hay sin embargo en la actualidad, una tendencia a descentralizar los servicios educativos y a otorgar la responsabilidad a cada Estado.

2.- El segundo nivel se refiere a la gestión del plantel escolar. Las tendencias para definir las políticas del funcionamiento a través de normas y condiciones se dan de arriba hacia abajo, en donde influyen los intereses del grupo en el poder.

De esta manera, a las escuelas se les ha coartado su dinámica particular de funcionamiento y se les ha administrado de acuerdo con patrones paternalistas y burocráticos, que restan la capacidad de decisión para obtener un mejor desarrollo.

¹ José Jimeno Sacristán. La práctica Docente: Artículo Antología Básica, México 1994, Pág. 144.

Pero estos dos niveles no concluyen en un mismo propósito, lo que propicia serios trastornos en el sistema educativo y en las escuelas, sobre todo en el aprendizaje de los alumnos.

Los cambios que se requieren en el sistema educativo deben incidir en lo pedagógico y administrativo, así como debe existir una interrelación de ambos elementos. Por esta razón el programa de modernización 1995-2001 menciona: La educación no es asunto solamente de la escuela sino concierne a toda la sociedad, de esta manera aparece la figura de los consejos de participación social.

A nivel escolar, municipal, estatal y federal, son los primeros intentos de las reformas actuales para asegurar la participación de los diversos sectores sociales en el funcionamiento de las escuelas, sobre todo en dos aspectos prioritarios: fortalecer y elevar la calidad de la educación pública y ampliar la cobertura de los servicios educativos.

B. Nueva visión de la gestión escolar.

En mi trayectoria como maestra en los Jardines de Niños he podido observar la organización de las escuelas; desde los directores, inspectores y jefes de sector, hasta los directores de departamentos, apoyos técnicos, etc.

La organización de un plantel es considerada como una normatividad sin transcendencia en la vida profesional de los docentes, así como pocas personas valoran sus repercusiones en la calidad de la educación. La organización escolar es

asumida por las autoridades educativas, se puede decir que por costumbre, o por saberes propios de las diferentes experiencias de los docentes, debido a que con el paso del tiempo las costumbres de hacer con nuestros saberes, se ha hecho ley. Sin embargo, pocas veces son analizados a fondo los documentos administrativos en materia de organización emitidos por la Secretaría de Educación Pública. La directora debe estudiar ampliamente junto con su personal todos los documentos emitidos para lograr una organización escolar eficiente y satisfacer las diferentes necesidades de la comunidad escolar, mantener permanentemente una actualización en materia de organización escolar y otros aspectos de la educación; conocer ampliamente las características propias de los docentes, el medio ambiente del plantel y sus repercusiones en la vida de los niños y maestros; esto, permitirá una articulación adecuada en el plantel para satisfacer las necesidades de todos los involucrados en la educación.

Julio Delgado Agudo plantea que “el director es el responsable de la organización del trabajo que permitirá el logro de los objetivos de las escuelas, es responsable de organizar, dirigir y hacer cumplir las leyes”.²

Milbrey Mclaughin hace planteamientos sobre los ambientes institucionales que favorecen la motivación y alta productividad de los profesores a través de la gestación escolar organizada, ya que “estos ambientes al no ser organizados crean

² Julio Delgado A. La gestión como queacer escolar. Antología Básica L.E. 94 p. 177

por una parte a los docentes frustración profesional y baja calidad educativa en la productividad de los maestros”.³

Una escuela o dependencia administrativa que carece de motivación y de organización propicia frustración y apatía entre los elementos de la comunidad escolar o administrativa, por tanto los rendimientos de trabajo serán de baja calidad y rutinario; es decir, habrá estancamiento profesional de los docentes y de los directivos que repercutirán seriamente en el trabajo cotidiano y por consiguiente en la organización de los aprendizajes de los alumnos y trabajadores.

Los ambientes motivacionales son aquellos que contemplan que no todas las escuelas son idénticas, deben ser políticamente diseñadas para motivar a los maestros a dar lo mejor de sí, a ser creativos, apoyar la enseñanza efectiva, animar a los docentes a permanecer en la profesión; los estímulos verbales y escritos que sirvan para el escalafón, forman parte de las motivaciones que deberían propiciar la atracción de los profesores con fuerte ética de servicio y una orientación centrada en el alumno. Los aspectos motivacionales de cada instructor, los recursos adecuados de los ambientes que son las herramientas y condiciones adecuadas así como la formación de los maestros deben ser las condiciones para un ambiente de gran motivación.

Una adecuada organización o gestión escolar es la que estimula y motiva al maestro dentro de la misma organización administrativa, pues hay una estrecha

³ Ibid. P. 143

relación entre los directivos docentes, comunidad y sobre todo una interrelación entre lo pedagógico y lo administrativo, que sin burocratismo, no autoritarismo hacen placentero el trabajo cotidiano en beneficio de los niño, los docentes y el sistema educativo.

Por tanto, ante lo expuesto, la gestión escolar abre nuevos caminos para la educación en busca de calidad en el sistema educativo.

La gestión escolar debe ser considerada el eje de interrelación entre lo pedagógico y lo administrativo, por permitir tomar en cuenta a todos los elementos de la comunidad escolar.

La gestión escolar no ignora los ambientes que motivan a los docentes, crean satisfacción profesional centrada en el alumno.

Los maestros directivos y los docentes frente a grupo deberán ser cuidadosos el estudiar sus documentos administrativos, buscar información abundante en los diferentes medios para ampliar sus conocimientos en una búsqueda de satisfacción profesional y placentera de su labor y esto puede ser a través de la gestión escolar.

C. Las relaciones humanas y su importancia.

Con la necesidad de humanizar y democratizar la administración, surge la teoría de las relaciones humanas y con esto aparece un nuevo lenguaje: motivación, liderazgo, comunicación, organización, dinámica de grupos, etc., buscando así

desplazar los antiguos conceptos de autoridad, jerarquía, racionalización del trabajo, departamentalización, principios generales de la administración.

Ante estos cambios y conceptos, la felicidad pasa a ser vista desde un ángulo diferente, surge la figura del hombre social en vez del homo economicus. A partir de la Segunda Guerra Mundial cobra fuerza esta revolución, que pone al hombre como un ser con necesidades, sentimientos, deseos y temores en la administración; es decir, las personas son motivadas por ciertas necesidades primarias y son satisfechas a través de sus relaciones con los grupos en donde se desenvuelve.

Ante esto los comportamientos de los grupo deben manejarse a través de un nuevo tipo de liderazgo. El directivo eficaz es el que posee habilidades para obtener de sus subordinados patrones elevados de desempeño, alta productividad y el logro de los objetivos de la organización, pero dentro de un ambiente agradable, de armonía y respeto.

Con esta teoría de las relaciones humanas se pasó a estudiar la influencia de la motivación en el comportamiento de los individuos. Desde 1935, Kurt Lewin ya mencionaba en sus investigaciones la importancia de la motivación en el comportamiento social. Este investigador elaboró la teoría de campo, para entender mejor la motivación, que se basa en dos suposiciones fundamentales:

“1. El comportamiento humano se deriva de la totalidad de hechos coexistentes.

2. Esos hechos coexistentes tienen el carácter de un campo dinámico, en el cual cada parte del campo depende de una interrelación con las otras partes”.⁴

Es decir, el medio ambiente que rodea al individuo influye en su quehacer y comportamiento, productividad y realización personal.

“El ser humano no depende solamente del pasado o del futuro, sino del campo dinámico actual y presente. Para Lewin ese campo dinámico es el espacio de vida que contiene la persona y su ambiente psicológico”.⁵

El estudio de las relaciones humanas constató la existencia de ciertas necesidades humanas fundamentales y que en cuanto al comportamiento humano, se verificó que es determinado por causas que muchas veces escapan al propio entendimiento y control del hombre. Esas causas se llaman necesidades o motivos, son fuerzas conscientes o inconscientes.

Durante su vida, el hombre pasa por tres niveles o estados de motivación: las necesidades fisiológicas, psicológicas y de autorrealización.

Necesidades fisiológicas.- Son las llamadas vitales y se relacionan con la supervivencia del individuo. Son innatas e instintivas y exigen satisfacciones periódicas y cíclicas. Son también comunes a los animales.

Las principales son las de alimentación, sueño, actividades físicas, satisfacción sexual, abrigo y protección contra los elementos y de seguridad física contra los peligros.

⁴ UPN, Enfoques administrativos aplicados a la gestión escolar. Plan 94, p. 114

⁵ Idem.

Estas necesidades pueden ser satisfechas por anticipado, aún sin actuar sobre el comportamiento humano. Actualmente, en los centros de trabajo se busca que las mismas sean controladas cotidianamente, sin que lleguen a influir sobre el comportamiento de los demás: los horarios para refrigerios, de sueño, la adecuación del vestuario, etc.

Necesidades psicológicas.- Son exclusivas del hombre. Son aprendidas y adquiridas en el transcurso de la vida, son más complejas. Rara vez son satisfechas plenamente y el hombre las busca indefinidamente, pues se desarrollan gradualmente y son de mucha importancia para el desarrollo de la personalidad del individuo.

Entre las principales están las necesidades de seguridad íntima, de participación, de autoconfianza y de afecto.

Necesidades de autorrealización.- Son productos de la educación y la cultura y, como las necesidades psicológicas, raramente se satisfacen a plenitud, pues el hombre va buscando gradualmente mayores satisfacciones y estableciendo diferentes metas a medida que avanza en su desarrollo.

Estas necesidades, se consideran, que son la síntesis de las demás necesidades.

No siempre las satisfacciones son alcanzadas, pues pueden surgir obstáculos o barreras. Cuando alguna satisfacción es bloqueada ocurre la frustración y esta tensión, no tan fácil de liberar, produce en el organismo un estado de desequilibrio.

Por tanto, la moral es una consecuencia del estado motivacional del individuo; ésta se eleva si las necesidades son satisfechas o baja y se estanca si hay barreras y frustraciones.

Ante todo esto expuesto, es necesario que en todo tipo de organización humana, principalmente en la administración, surja el liderazgo, éste entendido como una persona conocedora de las relaciones humanas que ayude a los individuos a actuar como un grupo social cohesionado e integrado.

D. El liderazgo y la calidad educativa.

En las últimas décadas el liderazgo ha sido estudiado como un opción para explicar mejor la influencia del superior con los subordinados, ante los fracasos de la autoridad formal. Y esto ha revolucionado lo que es en la actualidad o lo que debe ser la administración.

Diversos autores desarrollaron varias teorías sobre el liderazgo y éstas pueden ser clasificadas en tres grupos:

- 1- Teorías de rasgos de la personalidad.
- 2- Teorías sobre estilos de liderazgo.
- 3- Teorías situacionales sobre liderazgo.

Según la teoría de rasgos de la personalidad, el líder es aquel que tiene algunos rasgos característicos que lo distinguen de los demás. Estos rasgos son los

que influyen en el comportamiento de las demás personas. Para los investigadores los rasgos más comunes de estos líderes son:

- 1- Rasgos físicos: energía, apariencia y peso.
- 2- Rasgos intelectuales: Adaptabilidad, agresividad, entusiasmo y auto confianza.
- 3- Rasgos sociales: cooperación, habilidades interpersonales y administrativas.
- 4- Rasgos relacionados con la tarea: Impulso de realización, persistencia e iniciativa.

Esta teoría ignora la situación que existe entre las personas y su medio ambiente en determinado momento. Ignorar la reacción de los subordinados, coloca al líder como tal en cualquier circunstancia.

La segunda teoría estudia los diferentes estilos de liderazgo en relación con los subordinados, es decir como orienta él la conducta. Clasifica los estilos en tres grupos: liderazgo autoritario, liberal y democrático, y aquí aunque en experimentos e investigaciones llevadas a cabo en los Estados Unidos de Norteamérica muestran los beneficios del liderazgo democrático, en la vida real el líder utiliza los tres procesos de liderazgo.

La teoría situacional del liderazgo busca explicar este concepto dentro de un contexto más amplio que las dos anteriores. Para esta teoría no existe un estilo único o característica de liderazgo válida para toda situación. Es decir, acepta que cada tipo

CAPITULO III

III. ESTRATEGIAS DE ACCION PARA MEJORAR LA ORGANIZACION DEL JARDIN DE NIÑOS EN MATERIA DE PLANEACION

A. Planteamientos sobre una planeación adecuada.

Como se analizó en el capítulo uno, en el colectivo se reflexionó sobre la participación de los padres. Por un lado nos quejábamos de su falta de participación en las actividades de Jardín por otro nos oponíamos a que ingresaran a nuestro plantel en horas laborables.

Reconocimos, como se ha mencionado anteriormente, que planeamos sin tomar en cuenta las necesidades de los padres, es decir, nuestro problema sobresaliente era realizar una planeación adecuada e nuestra organización.

Como primer intento para resolver nuestro problema, como gestora, tenía la responsabilidad de sugerir o proponer acciones, a todas las personas involucradas; entre todos hicimos las siguientes reflexiones: ¿Qué falló en nuestra organización? ¿Cuáles fueron nuestras responsabilidades como maestros? ¿Por qué los padres no participan y colaboran? ¿Influye nuestra formación en los niños y en los padres? ¿Cómo capacitarnos para mejorar nuestro trabajo?

- Ante las interrogantes planteamos la necesidad de realizar un diagnostico de la problemática a través de la observación de nuestros contexto. Como resultado de este trabajo llegamos a la conclusión que era necesario

realizar de manera diferente nuestra planeación actual en el jardín de niños, y propusimos en el colegio 4 estrategias de diagnóstico

- Conocer los niveles de preparación profesional del personal.
- Sensibilizar al personal docente acerca del valor de la gestión escolar.
- Valorar el impacto de la formación del maestro en su práctica diaria, y
- Conocer los documentos de la SEP que orientan la vida de los Jardines de Niños.

Estrategia No. 1

Propósito: Detectar los niveles de preparación profesional de los docentes y el impacto en la práctica docente.

¿Cómo? A través de entrevistas y cuestionarios que se realizará al personal docente.

¿Dónde? Las entrevistas se realizarán en las aulas y otras en la dirección del plantel.

¿En cuánto tiempo? En dos semanas de duración aproximadamente.

¿Con qué propósito? Para conocer la formación profesional personal, así como los diferentes planes y programas que llevaron las maestras en las Normales.

¿Qué criterios de evaluación se utilizarán? Utilizaremos la evaluación procesal como seguimiento a las diferentes actividades.

Actividades

Después de haber observado el contexto y realizado un diagnóstico se proponen las siguientes actividades.

- 1.- Realizar un cuestionario para buscar datos de identificación de formación y preparación profesional de las maestras.
- 2.- En una entrevista recoger datos de grado académico, planes y programas llevados a efectos.
- 3.- Graficar para uso exclusivo de la dirección y del personal docente los resultados.

Estrategia No. 2

Propósito: Sensibilizar a las educadoras acerca del valor de la gestión escolar y las nuevas formas de organización.

¿Cómo? Con los resultados obtenidos de las entrevistas y cuestionario.

¿Dónde? En los Consejos Técnicos Escolares analizaremos nuestras necesidades.

¿En cuánto tiempo? En dos sesiones, aproximadamente de dos semanas.

¿Con qué propósito? Para unir criterios de nuestra organización y mejorarla, así como detectar las necesidades de capacitación del personal docente.

¿Qué criterios de evaluación? Utilizaremos la evaluación procesual como medio de seguimiento de actividades.

¿Qué instrumentos de evaluación utilizaremos? Continuaremos utilizando el registro de datos.

Actividades

- 1.- Nos reuniremos en un aula para analizar la organización de la escuela y la necesidad de revisar dicha organización.
- 2.- Cuestionaremos el papel de los directivos y los posibles cambios.
- 3.- Se tomarán acuerdos en forma escrita a través de un acta, acerca de la organización del plantel.
- 4.- En una hoja describirán las actividades de organización que desean que continúen y en otra las que les gustaría que se modificaran o cambiaran, con los justificantes posibles.
- 5.- Analizar documentos normativos de la secretaría de Educación Pública y Bibliografía acerca de la gestión escolar.

Estrategia No. 3

Propósito: Organizar círculos de estudios para analizar las influencias de la formación del maestro en su práctica docente.

¿Cómo? Se distribuirán los materiales bibliográficos y los estudios los realizarán en sus domicilios.

¿Dónde? En el centro de trabajo realizaremos el análisis de las lecturas y la confrontación con nuestra práctica docente.

¿Con qué propósito? Identificarnos como individuos autónomos críticos y creativos.

¿Qué criterios de evaluación se tomarán en cuenta? La evaluación procesual.

¿Qué instrumentos de evaluación se utilizarán? Redacción de textos de análisis de las lecturas realizadas.

Actividades

1.- Hacer un listado de toda la bibliografía existente en la escuela, acerca de las motivaciones de los maestros.

2.- Incrementar la bibliografía sobre las motivaciones de los maestros.

4.- Crearemos reglamentos internos de acuerdo con nuestras necesidades y participación del colectivo.

5.- En folletos explicaremos los nuevos enfoques de la gestión escolar.

6.- Hacer un folleto para distribuir en nuestra zona escolar.

Estrategias No. 4

Para continuar la organización de nuestro Centro de Trabajo estudiaremos documentos normativos de la Institución.

¿Cómo? Estos materiales los analizaremos en los Consejos Técnicos.

¿Dónde? En el Centro de Trabajo.

¿Con qué propósito? Para conocer los criterios teóricos y metodológicos de nuestra labor en la escuela.

¿Qué criterios de evaluación se utilizarán? La evaluación procesual.

¿Qué instrumentos de evaluación se utilizarán? Redacción de texto acerca de los documentos normativos de la Institución y un listado de los documentos.

Actividades a desarrollar

- 1.- Estudiar diferentes materiales de orientación sobre autoestima.
- 2.- Compartir puntos de vista sobre las lecturas realizadas.
- 3.- Contrastar lo leído con la practica docente.
- 4.- Concluir en un análisis y reflexión sobre la formación de los docentes y su influencia en la práctica docente.
- 5.- Que conceptualice planeación después de leer los documentos emitidos por la SEP y discutirlo en el colectivo.
- 6.- Que compare su concepto personal con otras definiciones.
- 7.- Que señale los elementos que deben haber en la planeación.
- 8.- Que su proyecto anual de trabajo lo vincule con los conceptos y elementos de la planeación.
- 9.- Realizar un taller de análisis sobre las diferentes formas de planear.
- 10.- Curso de actualización para vincular la planeación del Jardín de Niños, con la planeación de las docentes en el aula.

B. Resultados de las estrategias de acción.

En los primeros resultados de las actividades sobre las estrategias llevadas a cabo por el colectivo escolar, fue necesario conocer la formación del personal docente. Para esto se realizaron siete entrevistas: cinco a personal frente a grupo, una al maestro de música y una al intendente.

Las entrevistas fueron de dos tipos: oral y escrita en forma de cuestionario. La primera la realicé individualmente aprovechando el descanso de los niños y en las zonas recreativas. Entre las preguntas sobresalen: ¿Viven juntos tus padres?, ¿En qué trabajan?, ¿Cuántos hermanos tienes?, ¿Dónde naciste?, ¿Cuántos hijos tienes?, ¿Qué grado de estudios tienes, etc.?

En esta primera entrevista se cuidó la intimidad entre la entrevistadora y el entrevistado. Las respuestas fueron cuidadosamente protegidas para guardar la intimidad familiar y la discreción que se requiere en estos casos. Al dar respuestas se pudo aprovechar los rasgos psicológicos predominantes en la etapa formativa del persona docente, es decir, crecer en un hogar desintegrado o integrado. De las siete personas, cuatro provienen de familias desintegradas y tres se formaron en familias normales. En esta entrevista oral, pude observar en las pláticas el reflejo de su formación en su vida personal y cómo repercute ésta en lo profesional.

Como madres son atentas con sus hijos pequeños, ya que las maestras son jóvenes y están en la etapa de la reproducción. Sus conductas en la práctica docente y la relación con los padres de familia reflejan su maternidad al decir: “Yo como

ustedes tengo hijos pequeños”. Se siente a gusto por trabajar con los niños y se ve el respeto hacia éstos en unas maestras y en otras, se observa la poca paciencia y tolerancia hacia ellos, así como falta de conocimientos sobre las características de los pequeños, principalmente en cuanto a su creatividad y autonomía.

Las maestras pueden comprender los efectos de las familias desintegradas en los preescolares, pero se les dificulta en la práctica docente apoyar a los niños en la autonomía y creatividad.

Las educadoras pueden observar las conductas de los alumnos, así como sus problemas por vivir en familias desintegradas, pero difícil es ver y reflexionar sobre su propia formación y la influencia que ésta tiene en su vida adulta y profesional.

En el resultado de las entrevistas por escrito se pidió al personal que describiera un cuadro comparativo de las dos últimas administraciones del Jardín de niños y cómo desearían que se organizara el trabajo. A pesar de que manifestaban inconformidad de la administración anterior, no se sentían satisfechas de la actual, y en una administración ideal concluyen que son las personas las que por sí mismas deben tener responsabilidad en el trabajo; pero siento que hay contradicciones, pues en la actual, ellas se organizan y el gestor se convierte en uno más del equipo de trabajo.

En conclusión discutimos que el papel del directivo o gestor no debe ser el de un vigilante, sino de un miembro más de la comunidad escolar, involucrado en las acciones del contexto que rodea la práctica docente.

Por último acordamos previamente, revisar la bibliografía y documentos existentes en la Dirección del Jardín de niños. Encontramos en el Manual Técnico Pedagógico de la directora del plantel de educación preescolar, editado en 1986, la siguiente información sobre planeación:

“La directora debe recordar que el propósito de la fase es establecer los objetivos, metas y políticas que guíen el desarrollo de las actividades del proceso educativo y administrativo, para prever los recursos humanos, materiales y financieros requeridos”.⁶

En el manual de Organización del Plantel de Educación Preescolar encontramos sobre organización que:

En esta fase de organización la directora debe recordar que el propósito de esta fase es de determinar estructuras de los órganos del plantel: comisiones de trabajo y horarios para desarrollar las funciones asignadas a cada miembro del personal que labora en el centro de trabajo. Asimismo, la directora deberá organizar orientaciones de carácter técnico pedagógico como de evaluación y orientación a la asociación de padres de familia. Así como enviar a la SEP la información requerida para la planeación de la demanda del servicio educativo.⁷

⁶ SEP. Manual Técnico Pedagógico de la Directora, p. 20

⁷ SEP. Manual de Organización de Educación Preescolar, P. 18

Estos son los documentos que rigen la vida de los jardines de niños de acuerdo con las disposiciones de las leyes en materia de educación.

C. Información obtenida en la búsqueda de una planeación adecuada.

Se buscó ampliar los conceptos de planeación, debido a que la proporcionada por la Bibliografía existente en la escuela es escueta.

Los nuevos conceptos de planeación, nos llevaron a concluir que planear es una forma de vida y que cada problema requiere de un análisis la participación activa de todos los sujetos involucrados.

Como se ha planteado en el capítulo anterior, el gestor ha de ser un elemento más de la comunidad, así como debe jugar un papel de líder preparado para poder motivar al colectivo en beneficio de todos los maestros, a efecto de lograr los propósitos de la educación.

Ante el planteamiento de la problemática de la planeación adecuada para mejorar la organización del plantel, en el colectivo escolar nos propusimos la revisión de los documentos enviados por la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado en materia de planeación, conocer la preparación profesional del personal docente así como su formación, infancia - hogar; Impacto en su vida profesional.

La primera actividad que realizamos, la cual acordamos previamente, fue la de revisar la bibliografía y documentos existentes en una oficina de la Dirección del Jardín de niños; encontramos en el Manual Técnico Pedagógico de la directora del

plantel de educación preescolar, editado en 1986, la siguiente información sobre planeación:

“La directora debe recordar que el propósito de la fase es establecer los objetivos, metas y políticas que guíen el desarrollo de las actividades del proceso educativo y administrativo, para prever los recursos humanos, materiales y financieros requeridos”.⁸

En el Manual de Organización del Plantel de Educación Preescolar encontramos sobre organización que:

Sin embargo, consideramos en el colectivo que la información obtenida era muy escasa y que nos faltaba conocer más elementos teóricos acerca de la organización de un plantel educativo, tarea que deberíamos de emprender lo más pronto posible. En cuanto a nuestro problema, quedamos conscientes de la necesidad de conocer más acerca de la planeación, para poder obtener una organización eficiente en el centro de trabajo.

Para Matthias Sachse, “en la búsqueda de un modelo adecuado, el planificador puede elegir entre enfoques extremadamente sencillos y sistema complejo, por no decir complicados. Los últimos no se deberían tomar en consideración, sobre todo cuando apenas se está introduciendo una planeación sistemática”.⁹

⁸ SEP. Manual Técnico Pedagógico de la Directora. P. 20

⁹ Matthias Sachse. Planeación Estratégicas en Empresas Públicas. P. 23

En este caso nosotros coincidimos con las ideas del autor y después de analizar nuestro problema nos inclinamos por la planificación sencilla, pues estamos iniciando una planificación sistemática basada en el estudio del medio ambiente y debido también a la complejidad de nuestro centro de trabajo.

Ante la problemática de mejorar la organización de la escuela, atendiendo a los nuevos conceptos de la planeación, nos proponemos capacitarnos a través de un Plan Estratégico de acciones que a continuación exponemos:

En conclusión discutimos que también el papel del directivo o gestor no debe ser el de un vigilante, sino de un miembro más de la comunidad escolar, involucrado en las acciones del contexto que rodea la práctica docente.

En esta fase de la planeación estratégica para capacitarnos en los conceptos acerca de la planeación, estamos analizando los pasos de la planeación como parte de un proyecto de lo que debe realizarse para alcanzar metas e ir replanteando los resultados.

Por tanto, identificamos los elementos de la planeación:

- Identificación y documentación de las necesidades.
- Selección, entre las necesidades documentadas, de las que tengan suficiente prioridad para entrar en acción.
- Especificación detallada de los resultados o realizaciones que deben lograrse para cada necesidad escogida.

- Establecimiento de los requisitos para satisfacer cada necesidad, incluyendo especificaciones para eliminar, mediante la solución del problema de que se trate.
- Una secuencia de resultados deseables que satisfagan las necesidades identificadas.
- Determinación de posibles alternativas de estrategias e instrumentación para llenar los requisitos precisos para satisfacer cada necesidad, incluyendo una lista de las ventajas y desventajas de cada conjunto de estrategias e instrumentos (o métodos y medios).¹⁰

Las maestras en el mes de febrero revaloraron su proyecto anual de actividades a realizar de acuerdo con las necesidades de toda la comunidad escolar.

Pudieron observar que si planearon fue de sus saberes, sin hacer una jerarquización de sus actividades; confiaron que sí podrían solucionar todas las actividades.

Ante los nuevos conceptos de la planeación obtenidos en la búsqueda de información en el colectivo del Jardín, en el mes de febrero revisamos la planeación del inicio del curso, además de los elementos de la planeación de acuerdo con la información obtenida y la identificación de necesidades, pero no la jerarquizamos.

¹⁰ UPN, Planeación Estratégica. Pág. 17

Los maestros se interesaron por la planeación en cuanto a la teoría, pero en la práctica cotidiana se alejaban algunas; todas tomaron anotaciones en sus libretas sobre la conceptualización de la planeación, así como de organización. Explicaron sus investigaciones, hablaron de sus aulas, cómo les afecta su trabajo cotidiano, pero al llegar a la acción, por ejemplo trato de padres de familia, no recordaban la teoría y se dificultaba su vinculación.

Algunas maestras tenían claros los conceptos sobre la planeación, pero al observar sus tratos con los padres no tomaban en cuenta las necesidades planteadas al inicio del curso en ese aspecto; muchas veces la formación del docente prevalecía y los conceptos se hacían a un lado.

Aparentemente las orientaciones se comprendían, se discutían en los consejos, todas apartaban sus ideas y reflexiones, pero en el trato cotidiano no se vinculaba, ¿Será nuestra formación?, ¿la gran cantidad de documentos que nos exige la normatividad de nuestra institución?, ¿la falta de creatividad? Muchas interrogantes surgen, ejemplo:

Personal Docente - “Si yo no planeo dependo de los demás, es mucho nuestro trabajo y no puedo abordar todo, yo quisiera.....”

Personal Docente - “Yo planeo, lo entiendo, es indispensable, lo hago en mi proyecto anual de trabajo, que más quieren que yo haga.”

Personal Docente - “A mí sí me gusta planear, si no, no sabría qué hacer; planeo a diario con los niños.”

Personal Docente - “Me gusta conocer lo nuevo, en este caso planear; ahora lo haré con conciencia, no es fácil, pero trataré.”

Personal Docente - “Soy realista, la teoría es una cosa y la práctica otra. Siento que el tiempo no me alcanza.”

Al concluir esta etapa, de buscar nuevos conceptos sobre la planeación, en el trato con los padres se notó un cambio. Abrimos las puertas a los padres para acercarse a colaborar; con un poco de resistencia de parte de nosotras las maestras, con desconfianza; se creó en un principio una distancia por la falta de confianza al ver a los padres caminar dentro del plantel, pero a pesar de los problemas que causaron, aprendimos a apreciar sus necesidades y a creer más en la necesidad de planear de acuerdo con las prioridades de los padres, ya que ellos nos dan las pausas, de la planeación, la cual analizamos en el colectivo, lo que nos permite enlazarnos para nuestras vidas cotidianas en el aula, y no solo nuestros saberes o experiencias cuentan, sino la búsqueda de información enriquece nuestra labor.

C. Formas de evaluación.

La evaluación tiene un papel trascendental en la toma de decisiones del acto docente, así como en la propuesta de Planes y Programas de estudio. Históricamente ha cumplido fundamentalmente el papel de auxiliar en las tareas administrativas en las instituciones educativas, a efecto de certificar los conocimientos del alumno para la asignación de sus calificaciones.

Considero que el papel que tradicionalmente se le ha asignado a la evaluación debe ser estudiado y revalorado, puesto que si la vemos como un interjuego entre una evaluación individual y una grupal, es un proceso seguido por los demás miembros del grupo y la manera de cómo lo percibieron.

Así fue que durante la búsqueda de datos para ampliar los conceptos sobre la planeación, la organización del Jardín de Niños, pudimos observar que los propósitos planteados nos llevaban a través de un proceso que requiere tiempo y espacio, y que para la obtención de las metas deseadas, era necesario realizar un replanteamiento del problema, así como la revisión de las condiciones que rodea la práctica docente.

Es así como en los diez meses pudimos sentir que avanzamos en nuestras acciones, para lo cual tuvimos que pasar por una etapa de sensibilización o concientización del deseo de cambio, del reconocimiento de la existencia del problema, de una incomodidad en nuestra práctica docente.

Durante el desarrollo de nuestras estrategias de acción, ante los problemas de la planeación, utilizamos el registro de datos, la autoevaluación, la crítica constructiva, la observación como medios para evaluar y proceso que seguíamos, nuestras experiencias en el colectivo, fueron algunas veces difíciles, el docente muchas veces es absorbido por su salón de clases y esto lo lleva a poner en segundo término al conjunto en sí, al equipo. Se siente que con la atención al niño ha cumplido. Al preguntarnos cómo evaluar la planeación en nuestro centro de trabajo,

decidimos que todos aportarían sus ideas y buscaríamos información en diferentes libros. Nos apoyamos en la evaluación procesual, aquel seguimiento que se realiza sobre la realidad escolar desde una perspectiva dinámica y a través de los acontecimientos en el transcurso del tiempo. La evaluación procesual abarca la coordinación y seguimiento sobre la planeación en el centro educativo.

Ma. Antonia Casanova Rodríguez plantea la evaluación procesual desde dos planos:

1. La evaluación del funcionamiento del centro, que debe referirse a todos los aspectos que hayan sido planificados y organizados previamente, referente a. órganos colegiados, órganos unipersonales, personal docente, relaciones del centro con las familias, con el entorno social y cultural, funcionamiento de la actividad económica y administrativa, clima institucional, etc.
2. Evaluación del desarrollo de los procesos de aprendizaje, contemplados desde la perspectiva de que el profesorado desarrolle los procesos de enseñanza y aprendizaje de acuerdo con las normas y criterios previamente establecidos en la Programación general Anual o en el correspondiente órgano de coordinación didáctica sobre contenidos mínimos y de aplicación, desarrollo de actividades en el Centro y en la casa, actividades

complementarias y extraescolares, metodología, material didáctico, utilización de espacios y recursos, actividades de recuperación, tutoría, orientación, etc.¹¹

La evaluación procesual comprueba la aplicación de los principios y criterios establecidos en la planificación del centro de trabajo y establecer mecanismos para controlar el cumplimiento de los principios y criterios con el fin de un mejor funcionamiento de la escuela.

La evaluación procesual sólo adquiere sentido cuando va precedido por una planeación.

La evaluación procesual tiene propósitos definidos como son: orientación y asesoramiento a los gestores y distintos rectores de la comunidad educativa, así como el cumplimiento de las normas establecidas. Reglamentación y orientación de las estrategias y actividades, control de la institución escolar realizado. Evaluación continua y objetiva del frente escolar.

La evaluación procesual del centro de trabajo se ha de contemplar en forma global y para efecto metodológico se presentan o dividen en áreas, como son:

- La gestoría o dirección del plantel.
- Consejo técnico escolar.

¹¹ Ma. Antonia Rodríguez "La evaluación en el Centro de Trabajo", en Evaluación y seguimiento en la Escuela". Antología Básica LE 94, p. 94

- Asociación de padres de familia.
- Coordinación Académica de los maestros.
- Otras.

Como se ha planteado en el estudio de la evaluación preescolar en los trabajos que hicimos en el curso escolar para mejorar la planeación, pudimos observar una red compleja entre nuestras interrelaciones cotidianas como en nuestra labor, no sólo en el aula, sino también tomar en cuenta las necesidades de los padres de familia, nuestras carencias como profesionales, nuestras relaciones en el colectivo de los docentes y gestor, la evaluación de los resultados de otros cursos escolares, principalmente la disposición que tengamos para reconocer la existencia de un problema significativo y la búsqueda de posibles soluciones, así como el registro de datos, para analizar los resultados y replantear nuevos propósitos.

En nuestro centro de trabajo hemos de mencionar que nuestro trabajo fue de sensibilización, ya que pudimos ampliar nuestros criterios sobre la evaluación.

CAPITULO IV

IV. PROPUESTA DE INNOVACION SOBRE LA PLANEACION EN LA ORGANIZACIÓN DEL JARDIN DE NIÑOS.

Las experiencias compartidas en los diez meses que dura nuestro ciclo escolar de acuerdo con nuestra problemática en cuanto a planeación inadecuada, que tratamos de solucionar con estrategias de acciones de acuerdo con nuestros saberes, como lo planteamos en el apartado anterior, nos orientó a la necesidad de buscar más información para ampliar nuestros conocimientos y apreciar el valor de planear para organizar de una manera más eficiente nuestro centro de trabajo.

El Jardín de Niños es una estructura muy compleja en donde concurren sujetos con necesidades diferentes. Consideramos importante conocer otras formas de planear, pues es mejor hacerlo, que dejar las cosas al azar.

La participación activa de los miembros también creó problemas en la estructura u organización. Todos tuvimos necesidad de dar para buscar soluciones, algunos pudimos percibir cambios otros no, pero sí concluimos que planear es mejor que estar sujetos a la suerte, es decir a ver si se solucionan las cosas por sí mismas.

Ante las experiencias obtenidas de acuerdo con la planeación en la organización de un Jardín de Niños, nos proponemos sugerir un proyecto de innovación sobre la planeación en un centro de trabajo, reconociendo que la planeación nos lleva a nuevos caminos y más experiencias significativas.

Los conceptos transforman la modalidad de cada contexto. En cuanto practicar la planeación en los centros de trabajo sugerimos seguir una metodología, previamente discutida y analizada en el colectivo y ajustada a las circunstancias de cada Jardín de Niños.

A. Principios de la planeación

- Conocer diferentes fuentes bibliográficas en materia de planeación, pues vivimos en una sociedad que se transforma cada día.
- La bibliografía es abundante sobre planeación en los últimos años. La planeación no es nueva, siempre ha existido.
- El concepto de planeación distingue al ser humano del animal, en el intento de obtener una visión del mañana.
- Hoy en día se ha hecho difícil la toma y armonización de decisiones, se vuelve extremadamente difícil para el gestor en la actualidad. Es por eso que cada día se desarrollan modelos diferentes de planeación para cada empresa, de acuerdo con sus estructuras y necesidades.

Hemos de mencionar que existen criterios que orientan a creer que la planeación sólo es para empresas privadas, por su valor en cuanto a utilidad y el

lucro. En el colectivo analizamos las funciones de una empresa que son de insumo, transformación y resultado, y están dirigidas hacia el cliente.

Así un hospital es una empresa donde el paciente es un consumidor y la salud es el producto.

El cliente de una escuela pública es el alumno y los conocimientos o la educación representan el producto. Por tanto una escuela es una empresa y la planeación es una de las herramientas básicas.

Es legítimo usar el concepto de empresas o escuelas en los sistemas de planeación.

B. Metodología propuesta para una planeación.

- Conocer principios básicos sobre la planeación como son:
 - a) La planeación permite elevar la calidad de organización de la empresa.
 - b) La ausencia de la planeación deteriora las relaciones en la empresa.
- Conocimiento del medio ambiente.
- La planeación en el arte o la filosofía de administrar una empresa desde el punto de vista de los posibles acontecimientos futuros.
- La implantación de un sistema de planeación debe comprender mínimo un tiempo de dos años para experimentar y observar los resultados obtenidos.
- La planeación requiere de esfuerzo y tiempo.

- La planeación no es la llave de todo el éxito, pero sí el medio, una herramienta, junto con otras técnicas para el buen logro y el mejor funcionamiento de la organización.
- La planeación debe ser de abajo hacia arriba.

C. Pasos a seguir para una planeación en un Jardín de Niños.

- Conocimientos de datos personales de todos los miembros participantes: preparación profesional, formación Psicológica-Infantil.
- Conocimientos del contexto con registro de datos, años anteriores.
- Estudio y solución de las necesidades del centro de trabajo.
- Planteamiento de posibles soluciones a la problemática existente con participación de todos los involucrados.
- Evaluación de los resultados.

PLAN ESTRATÉGICO

Misión: Capacitar al personal docente en los nuevos conceptos de planeación para lograr eficiencia administrativa y calidad en la educación.

Estrategias: Actualización y capacitación del personal docente.

Tácticas:

- 1.- Que conceptualice planeación después de leer los documentos emitidos por la SEP y discutirlo en el colectivo.
- 2.- Que compare su concepto personal con otras definiciones.
- 3.- Que señale los elementos que deben haber en la planeación.
- 4.- Que su proyecto anual de trabajo lo vincule con los conceptos y elementos de la planeación.
- 5.- Realizar un taller de análisis sobre las diferentes formas de planear.

CONCLUSIONES

- A través de los cuatro años de la Licenciatura del Plan 94, mis experiencias se ampliaron, pensaba en un principio que no había grandes innovaciones a mis veinte años de servicio; he comprendido que todo se transforma eternamente y el conocimiento no se detiene y como los médicos, pilotos, ingenieros, los profesores nos tenemos que actualizar, esto es, ponernos al día con las investigaciones y apuntes de hoy, tomando en cuenta el pasado.
- Hoy pienso que estoy en la etapa de sensibilización para plantear los problemas del mañana y crear las estrategias de acción donde surgirán nuevos proyectos de trabajo en un colegiado de la comunidad escolar.
- El Jardín de Niños juega un papel trascendental para el desarrollo integral de los infantes, lo cual en la actualidad ha sido reconocido tanto por la sociedad política como por la civil, motivo por el cual en nuestro país ha sido reconocida como obligatoria.
- Para poder obtener las metas deseadas en la enseñanza de los niños, se hace indispensable contar con todos y cada uno de los elementos que intervienen en el proceso educativo, pero sobre todo de los padres de familia, a quienes en

ocasiones con nuestra actitud y a veces en forma involuntaria, hemos alejado de la escuela.

- La comunicación constante y bien intencionada, es un factor de mucha importancia que debe atenderse en forma prioritaria, a efecto de obtener logros positivos en todo proyecto o meta que nos tracemos, ya que nos permite mantener bien informada acerca de los logros o requerimientos que tengamos a la comunidad a la cual servimos.
- Para desarrollar con éxito nuestra labor de gestoría, se hace necesario estar pendientes de la problemática educativa del entorno en el cual nos desenvolvemos, ya que de esa forma podremos tomar las medidas pertinentes y oportunas para solventarlas.
- Planear es una necesidad, hoy en día nos permite prever los recursos necesarios y jerarquizar las necesidades.
- La planeación permite replantear nuevos propósitos y nuevas metas.

- Toda empresa que inicia con una planeación, debe inclinarse por sencillas planeaciones y no complicadas, tomando en cuenta el principio básico de la planeación que es el estudio del medio ambiente.
- La planeación no es la solución a todos los problemas, es una herramienta que nos permite mejorar la organización en un centro de trabajo.
- La evaluación procesual es un medio para seguir el desarrollo un proceso. La evaluación nos permite plantear nuevos propósitos.
- La evaluación procesual es antecedida por la planeación, a través del estudio del medio ambiente.
- Planear de acuerdo a los nuevos conceptos teóricos es tomar en cuenta todo lo que nos rodea desde lo material hasta lo humano.
- La Universidad Pedagógica Nacional, es un espacio más que tienen los maestros de México, para conocer nuevas formas de abordar la problemática educativa que conlleva la práctica docente y ponerlas en operación para comprobar la efectividad de nuestra labor.

BIBLIOGRAFIA

- FREIRE, Paulo Pedagogía del Oprimido, 23a. ed. Siglo XXI, México 1970, 245 p.
- PARRA, Vanila Paulo Freire y el Nacionalismo Desarrollista. Extemporáneos. México 1981, 287 p.
- SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA, Manual de Organización de Educación Preescolar. SEP, 1982. México, D.F., 98 p.
-Pedagogía de la Directora de Educación Preescolar. Manual Técnico. Edit SEP, México, D.F. 1988, 211 p.
-Programa para la Modernización Educativa. Edit Mac, Toluca, México, Febrero 1990, 61 p.
- UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL, Aplicación de la Alternativa de Innovación. L.E. 94, México. D.F 141 p.
-Evaluación y seguimiento en la Escuela Lic. LE 94. México 1997, 185 p.
-Estrategias en Empresas Públicas, LE 94, México. D.F., 224 p.
-Guía del Estudiante, México, D.F. 1995, 48 p.
-Hacia la Innovación Lic. LE 94, México, D.F. 1997, 134 p.
-La Calidad y la Gestión Escolar. LE 94_ México, D.F. 1997, 285 p.

.....La Gestión y las Relaciones en el Colectivo Escolar. Antología Básica, LE 94, México, D.F., 253 p.

.....Organización del Trabajo Académico, LE 94. México, D.F., 131 p.

.....Planeación comunicación y Evaluación en el Proceso Enseñanza Aprendizaje. Antología Básica LE 94, México, D.F., 119 p.

.....Planeación Estratégica. LE 94, México, D.F., 112 p.

TORRES, Novoa, Paulo Freire en América Latina. Edit Germika. México, D.F. 1979. 206 p.

ANEXO 2

Personal Docente	Estudio Realizados de Padres	Número de Hijos	Padres Separados	Edad del personal docente
1° A	Primaria	3	No separados	29
2° B	Primaria inconclusa	3	No separados	27
3° A	Secundaria incompleta	2	No separados	29
3° B	Primaria inconclusa	3	Divorciados	30
3° C	Contador privado y maestro	2	No separados	31

ANEXO 3

ENTREVISTA REALIZADA

1. ¿Estudiaste la normal durante tres o cuatro años?
2. ¿Tienes otros estudios?
3. ¿Actualmente realizas estudios?
4. ¿Sabes otro idioma?

ANEXO 4

	Profesora de Educ. Preescolar	Licenciatura en Educación	Estudiante de Licenciatura	Otros
1° A	1			
2° B	1			1
3° A		1		
3° B			1	1
3° C		1		

162202

ANEXOS 5

Entre los cambios que han habido en la escuela podemos mencionar los siguientes:

Administración:

ANTES	AHORA	IDEAL
◆ Nos revisaban documentación el lunes	◆ No se nos pide nada	◆ Revisar cuando menos de manera periódica: firmas, sellos, etc.
◆ Manteníamos una norma y orden de juntas administrativas. Tomar previamente, acuerdo de festivales, eventos, etc.	◆ No planeamos con anticipación, los acuerdos quedan al aire no se levantan actas, en donde firmemos. Los eventos sí se efectúan pero con improvisación.	◆ Planear, levantar acta y respetar lo acordado.
◆ Visitas de observación a los salones en el aspecto: Didáctico docente y autoevaluación y retroalimentación con la Educadora. Positivo - Negativo para mejorar.	◆ No se ha realizado una observación tan directa dentro del aula ha sido superficial.	◆ Que haya un interacción. Directora - Educadora. Educadora - Directora.

ANTES

- ◆ Se vigilaba que se cumplan perfectamente las comisiones asignadas de no ser así se llamaba la atención. (Recreo, Guardia, honores, rutinas, periódico mural, acción social, conserje técnico.)
- ◆ Se preocupaban mucho por el mantenimiento del plantel escolar (plantas, pintura, adorno de la dirección, paredes exteriores etc.)
- ◆ En las juntas con padres de familia se era determinante e impositiva en los acuerdos.
- ◆ El desayuno era preparado por Dña. Dulce, Dña. Margarita o la Directora, había respuesta por parte de los padres de familia de enviar sus \$1.50 en un 80 a 90 % había un ingreso fijo de dinero.

AHORA

- ◆ Hay demasiada elasticidad y flexibilidad.
- ◆ Se ha descuidado dar mantenimiento al plantel en general (Sobre todo en lo que se refiere a fachada se ha enfocado más bien a inmuebles.)
- ◆ Se es muy flexible y consentidora.
- ◆ El desayuno es traído por los padres de familia en cuanto al 3º A ha habido una respuesta de un 98% no hay entrada económica.

DESPUES

- ◆ Que cumplamos por responsabilidad propia lo asignado.
- ◆ Dar mantenimiento en todo el curso escolar de manera equilibrada.
- ◆ Ni mucho ni tan poco.
- ◆ Continuar motivando a los padres a continuar ya que ha habido variedad de nutrición e higiene, pero crear otras estrategias de adquisición de fondos.

ANTES

- ◆ El cargo de Subdirectora era asignado por rol de turno y con duración de un año. (Trabajo cansado quitaba tiempo a mi trabajo docente: juntas, papeles, responsabilidades, decisiones, etc.).
- ◆ Le gusta ser detallista, dar palabras de estímulo y felicitación.
- ◆ Había una continua formación por parte de la dirección en lo que sucedía supervisión.
- ◆ La directora usaba palabras a los niños C/lunes con mensajes del cuidado de la escuela (llantas, áreas verdes, basura etc.)

AHORA

- ◆ Es turnado con un período de 2 meses C/una . Es menos cansado que el anterior pero aun sigue adquiriendo de nosotros en tiempo, dedicación.
- ◆ Es muy platónica la actitud.
- ◆ No hay ese intercambio con los niños.

DESPUES

- ◆ Mientras menos tomemos esa función mejor.(Debieras se requiera).
- ◆ Muestra de apreciación eventual. (Como se amerite).
- ◆ Debe haber un enlace a través de la directora.
- ◆ Relación directora niños.

ANEXO 6

PRIMERA EVALUACION DEL PROCESO EDUCATIVO MARZO 1997

I. EN UNA HOJA NARRE Y ENUMERE LAS TRANSFORMACIONES OCURRIDAS EN EL PLANTEL Y SALON DE CLASES, PADRES DE FAMILIA, NIÑOS Y COMUNIDAD, CORRESPONDIENTES AL MES DE SEPTIEMBRE, A MARZO.

Puedo mencionar en el primer mes de clases, los padres de familia, se portaban muy negativos en todo lo que se les pedía, empezaron a mostrar conductas de rebeldía en todo, y exigentes, sin que ellos dieran a cambio algo. Su conducta de los padres a cambiado pero muy poquito son muy apáticos y les falta tener mas responsabilidad como padres de familia.

Al iniciar el curso pudimos observar en lo personal, que el plantel se estaba empezando a ver en mal estado, el zacate crecido y muerto, la pintura de la escuela, descascarándose los dibujos borrosos, etc.

Ahora la escuela tiene mejor imagen y presentación para cualquier visita que llegue de momento, pues se le está tratando de dar mantenimiento dentro de los recursos económicos conque cuenta la escuela.

SUGERENCIAS:

- Darle más mantenimiento al zacate y las plantas, sembrar más arboles.
- Retocar murales de la barda y pintar las reja, limpiar el terreno de otras, (padres de familia).
- El cambio de áreas al principio, no fue fácil, sin embargo lo estamos llevando a cabo y hemos observado que si esta dando resultado.
- A los niños les falta ser más educados por sus padres, pues sus conducta negativas y problemáticas, lo reflejan en la escuela.
- En cuanto a la comunidad, siempre nos responden positivamente.

ANEXO 7

II. NARRE Y ENUMERE LAS COSAS QUE LE GUSTARIA CAMBIAR EN LOS MESES DE ABRIL A JULIO DE 1997 INCLUYENDO SU PRACTICA DOCENTE, EN EL PLANTEL SALON, NIÑOS Y PADRES DE FAMILIA.

1.- Darle un constante cambio de material a los niños en las áreas.

2.- Recordar cuando sea necesario, que los acuerdos tomados en la Dirección sean respetados y sobre todo ayudarnos mutuamente, cumpliendo con los deberes y obligaciones que exige nuestro trabajo (personal docente).

3.- Me gustaría mucho que se le dé un mejor mantenimiento a la escuela en cuanto a aseo.

Propongo que a los padres de familia no se les pregunte si quieren trabajar, si no que se les exija con respeto, ya que todos estamos obligados a trabajar y a luchar por nuestro Jardín de Niños, para que sus hijos gocen de privilegios, pero también tenemos que demostrarles que no están solos, que cuentan con nuestra ayuda.

4.- Ponernos de acuerdo las Educadoras y Directora, acerca de las medidas pertinentes que se deben tomar, para que en los salones los niños conozcan las diversas medidas existentes para cumplir con las reglas o acuerdos, tomados en el colectivo.

PRIMERA EVALUACIÓN PROCESO EDUCATIVO MARZO DE 1997

I. EN UNA HOJA NARRE Y ENUMERE LAS TRANSFORMACIONES EN EL PLANTEL Y SALON DE CLASES, PADRES DE FAMILIA NIÑOS Y COMUNIDAD CORRESPONDIENTE A LOS MESES SEP-MARZO.

PLANTEL: El mobiliario y materiales del salón de música y la cocina. La forma de trabajo con los refrigerios, desde los utensilios hasta la comida, y las mesitas.

SALON: La forma de trabajo por áreas creo que ha mejorado en un 100% gracias a las innovaciones que se hicieron y esto está teniendo como resultado una mejor labor educativa, aunque siento que todavía nos falta a nosotros como maestras enriquecernos más sobre este tema.

PADRES DE FAMILIA: La única transformación que he visto en ellos, es que ya están más tranquilos, ya se acercan más a mí y se están mostrando muy comprensivos conmigo y participativos.

NIÑOS: Han mejorado muchísimo en todo los aspectos de su desarrollo, ya son más autosuficientes y ya están logrando en su mayoría tomar decisiones propias, ya no se ven como llegaron, (de bebes a niños grandes).

COMUNIDAD: No veo ninguna transformación en la comunidad, sólo la que estamos pasando todos la economía, que ha trabajado mucho.

II. NARRE Y ENUMERE LAS COSAS QUE TE GUSTARIA CAMBIAR INCLUYENDO TU PRACTICA DOCENTE, EN EL PLANTE, SALON, NIÑOS Y PADRES DE FAMILIA.

- En primer lugar me gustaría mejorar las relaciones de compañerismo con los compañeros desde intendencia hasta dirección.
- En segundo lugar me gustaría cambiar o mejorar algunas cosas administrativas en acuerdos, comisiones etc.
- En tercer lugar me gustaría que nos escuchara y comprendiera un poco más en las sugerencias que hacemos y nos aprobara dentro y fuera de la escuela, la directora.
- Respecto a mi práctica docente me gustaría mejorarla en todo, pero en especial en Educación Física, ya que es un poco difícil para mí.
- En el plantel, me gustaría mejorar lo del manejo de liguitas ya que siento que no es higiénico la forma como se está llevando, también me gustaría mejorar los mobiliarios y pintura de los salones, el riego de áreas verdes, la limpieza en la escuela, la bomba, incrementar los instrumentos musicales y me gustaría que hubiese una bodeguita para que se lleve la cocina en forma, con estufa, mesitas, etc. Me gustaría que la tiendita estuviera más completa o surtida.
- En los niños me gustaría que logren superar muchos aspectos de su desarrollo y que estén más limpios, ya que he observado que están un poco descuidados respecto a ropa sucia, piojitos, uñas sucias, etc.

- En los padres de familia me gustaría que fueran más participativos, comunicativos y se mostraran un poco interesados por sus hijos tanto en su educación como en su persona.

PRIMERA EVALUACION DEL PROCESO EDUCATIVO MARZO DE 1997

I. EN UNA HOJA NARRE Y ENUMERE LAS TRANSFORMACIONES OCURRIDAS EN EL PLANTEL Y SALON DE CLASES, PADRES DE FAMILIA, NIÑOS Y COMUNIDAD, CORRESPONDIENTE AL MES DE SEPTIEMBRE, A MARZO.

El trabajo docente es un proceso y por lo tanto se encuentra en constante movimiento y cambio, prueba de ello es el cambio que ha habido en el Jardín de Niños Amado Nervo.

En el proceso enseñanza - aprendizaje intervienen 3 factores importantes : Los niños , el docente, y los padres de familia.

En cuanto a los niños he notado un avance, en ellos en que se refiere a su integración, cooperación y participación, autonomía, pero esto ha sido posible debido al cambio positivo que hubo en el aula al reorganizar las áreas de trabajo.

Noté que esta es una oportunidad para la toma de decisiones, interacción de unos con otros, vinculación o no con el proyecto didáctico y como un momento de libertad de expresión e imaginación; pero también considero que para continuar con este cambio hay que incrementar el material didáctico ofreciendo a los educandos nuevos retos para el logro de nuevas habilidades.

En lo que se refiere a mi trabajo docente he observado que tengo más oportunidades para cuestionar a los niños, evaluarlos y hacer anotaciones de su conducta; lo que considero que me hace falta es propiciar más actividades que favorezcan la lecto-escritura, pues considero que con esta nueva forma de trabajo

aparentemente ya que el niño no identifica su nombre pues no tiene cada quien su crayolera o su silla marcada, pero creo que puedo crear otras estrategias como por ejemplo el registro de asistencia en donde cada niño pasa y marca su asistencia, lo cual ha sido bueno y favorable.

Otro cambio positivo que ha habido es la oportunidad de salir del plantel escolar, lo cual ha construido una experiencia enriquecedora para los pequeños (del mes de septiembre a marzo he tenido 8 salidas de visita). En estas visitas conté con el apoyo, autorización y respuesta de los padres de familia.

Los padres de familia al principio no brindaban esta respuesta positiva, prueba de ello es que un día los convoque ayudarnos en el proyecto de limpieza y solo el padre de familia la respondió. Poco a poco a través del trabajo cotidiano del resultado en el avance de los niños y en la concientización hacia ellos ha hecho que se sientan más comprometidos ha apoyarme. He notado cambio de actitudes, pero un factor que ha sido negativo es que tengo 7 niños que son venidos a buscar por niños, menores de edad, a pesar de concientizar a los papás, mandarles mensajes escritos, no ha habido mucha respuesta en ellos.

Otro factor que ha sido determinante es la aportación que la Sociedad de Padres de familia no ha sabido hacer en este curso escolar. No ha habido una coordinación, comunicación e interacción de la mesa directiva con los padres de familia para efectuar actividades en donde estén conscientes de resolver necesidades del plantel escolar.

II. NARRE Y ENUMERE LAS COSAS QUE LE GUSTARIA CAMBIAR EN LOS MESES DE ABRIL A JULIO DE 1997 INCLUYENDO SU PRACTICA DOCENTE, EN EL PLANTEL SALON, NIÑOS Y PADRES DE FAMILIA.

Me gustaría realizar lo siguiente con el apoyo de los padres de familia y dirección escolar:

- Visitas a diversos lugares de interés a los niños (museo, fábricas) .
- Incrementar material didáctico y dar mantenimiento y cuidado al mobiliario activo fijo, (pintura de sillas, reparación y forrado de mesas, pintura de pizarrón, pintura de credenza).
- Que la Sociedad de padres de familia (mesa directiva) concientice a los padres para colaborar juntos en el mejoramiento del plantel:

* Riego.

* Retocar pinturas de la plaza cívica .

* Pintura de barda.

* Retocar pintura de la barda.

(Ya sea con mano de obra y/o económicamente.)

- Y que aporten sus cuotas voluntarias en estos meses que faltan ya que está por concluir el curso escolar.
- Me gustaría que los niños retomen en hábito de orden después del recreo; guardar llantas, pelotas, aros o lo que utilicen, así como respetar las áreas verdes.

PRIMERA EVALUACIÓN DEL PROCESO EDUCATIVO MARZO 1997

I. EN UNA HOJA NARRE Y ENUMERE LAS TRANSFORMACIONES OCURRIDAS EN EL PLANTEL Y SALON DE CLASES, PADRES DE FAMILIA, NIÑOS Y COMUNIDAD, CORRESPONDIENTE AL MES DE SEPTIEMBRE, A MARZO.

En el plantel en cuanto a las áreas verdes les falta mantenimiento ya que se murió el zacate así como comprar una bomba más grande, en cuanto a los salones se organizaron por áreas, pudiendo observar que el material se clasifico, lo cual ayudo a que los niños aprendieran a respetar sus áreas y sobre todo a esperar para poder ir a otra área. Pero también considero que le falta retocar la pintura de la escuela, pintar un mural afuera de la escuela, sembrar zacate, etc.

Los padres de familia que este año están a mi cargo son muy pesimistas, puesto que hasta la fecha no han pagado sus cuotas voluntarias y he podido notar el desinterés por pagar ya que no sienten presión por parte de la mesa directiva.

En cuanto a su elaboración y participación en apoyo a las actividades del proyecto, han sido buena su participación.

Mi comunicación con ellos consideró que es buena ya que durante este período de septiembre a marzo no he tenido ninguna dificultad con ninguno de ellos.

Aunque me gustaría que pagaron sus colegiaturas porque no puedo comprar material didáctico ni otras cosas que necesito para uso de los niños y del salón.

A la vez me gustaría sugerirle que la dirección que analice este punto ya que tampoco ellos han realizado actividades en donde los padres de familia colaboren de allí la flojez y apatía de estos padres de familia.

En cuanto a la comunidad puedo decir que las pocas veces que he salido de visita he observado que cuento con su colaboración ya que rápidamente me brindan su apoyo.

El proceso educativo en lo particular he seguido trabajando de acuerdo a mi programa apegándome a sus lineamientos, por lo cual puedo decir que el grupo es capaz de trabajar sólo una actividad ya propuesta, pues en su mayoría, ya son autosuficientes.

Mi relación con mis alumnos es buena ya que se acercan a mí a platicarme de sus inquietudes, intereses y deseos.

Cabe señalar que la nueva forma de llevar a cabo los desayunos me parece muy buena transformación para la salud de los niños y con esto hacer responsables a las mamás aunque no sea así para colaborar en sus pagos.

La desorganización de la mesa directiva y tal vez la poca comunicación con la dirección haya creado ese apaciguamiento en los padres de familia de no pagar sus cuotas voluntarias.

II. NARRE Y ENUMERE LAS COSAS QUE LE GUSTARIA CAMBIAR EN LOS MESE DE ABRIL A JULIO DE 1997 INCLUYENDO SU PRACTICA DOCENTE, EN EL PLANTEL SALON, NIÑOS Y PADRES DE FAMILIA.

Consideró que en este apartado lo que me gustaría cambiar es:

- Qué los padres de familia colaboren más y sobre todo que paguen sus cuotas ya que de esta manera podré lograr los siguientes cambios.
- En cuanto a mi salón reparar el ventilador, comprar manteles, servilletas, escobitas, jalador, sacudidor, para uso del salón.
- En cuanto a mi práctica seguir llevando a cabo el programa y alfabetizar el salón pues he observado el interés del grupo por las letras, así como comprar material didáctico pues considero que me hace falta.
- Que pinten las puertas y ventanas de mi salón, e incluso reparar la ventana.

Nota. Maestra disculpe los borrones y si no lo entiende se lo leo mañana.

PRIMER EVALUACION PROCESO EDUCATIVO MARZO DE 1997

I. EN UNA HOJA NARRE Y ENUMERE LAS TRANSFORMACIONES EN EL PLANTEL Y SALON DE CLASES, PADRES DE FAMILIA NIÑO Y COMUNIDAD. CORRESPONDIENTE A LOS MESES SEP-MARZO.

Durante el curso escolar, del mes de septiembre a marzo poco a poco se han ido solucionando problemas del plantel la bomba, el cambio de sonido, la cocina, arreglos de baño, etc, dando prioridad de mayor a menor a mediana importancia, puedo observar que a pesar de todos estos trabajos aún faltan cosas por solucionar mejor instalación del micrófono, mantener las áreas verdes regadas y podadas, buen funcionamiento de los inodoros, pintura del jardín la reja de entrada de los niños.

Respecto al salón de clases, se ha abandonado pues los niños están trabajando por áreas, empiezan a elegir por si solos el material que desean trabajar y lo que van a hacer, pero siento que es necesario renovar o cambiar el material cada cierto tiempo para que el programa de los niños sea favorecido en su totalidad y sea más atractivo para ellos. Debo favorecer, su lecto-escritura para lo cual también requiero ideas, tipo y material para llevarlo a cabo.

En cuanto al salón, necesita que se pinten las ventanas y puestas, mantenimiento de mobiliario (mesas) y pinturas del salón.

Considero que es ahí donde los padres de familia podrían apoyarnos pero es visible la apatía y falta de ganas de colaborar ya que ni económicamente, ni con ayuda personal quieren cooperar, siempre es una minoría la que responden.

Referente a cuotas a pequeñas aportaciones que se les solicita, o la dan demasiado tarde o no lo dan. Para mí lo más primordial sería sensibilizarlos y proyectarles las ganas de trabajar de apoyarnos y de cooperar económicamente cuando sea necesario más que con dinero con entusiasmo, buena voluntad porque así al proyectarse alegres ante su hijo, ellos también vendrán con el mismo ánimo.

En cuanto a los niños de todo el plantel en general ha habido un cambio pero a mi punto de vista no favorable: no respetan la entrada, el colocar las mantas en donde deben de estar el no pisar la áreas verdes, no pisar los alrededores de la barda tampoco respetan el límite del terreno muestra de eso es que algunos en recreo lo pasan en la parte de atrás, no tirar basura, al rededor de la piscina, todo esto requiere de una organización y trabajo en conjunto desde nuestra directora hasta el personal docente, pues estoy de acuerdo con darle libertad a los niños pero también deben aprender que hay límites, orden, respeto. Todo esto no significa a mi modo de ver que se le corte al niño su libertad y sí propicia un aflojamiento hasta del mismo personal.

Nuestra comunidad es muy ajena a nosotros, así se comportan; pienso que tal vez nos falte proyectarnos más a ella que al centro, para después teniendo su apoyo proyectarnos al centro.

II. NARRA Y ENUMERA LAS COSAS QUE TE GUSTARÍA CAMBIAR INCLUYENDO TU PRACTICA DOCENTE, EN EL PLANTEL, SALON, NIÑOS Y PADRES DE FAMILIA.

Referente a lo que me gustaría cambiar en general sería:

Hacer de los niños personas más reflexivas, observadoras y capaces de expresar lo que sienten, piensan, necesitan, etc.

Poder realizar mas visitas a lugares que sean del interés de ellos y que los va a llevar a un conocimiento.

De mis salón, me gustaría que con la ayuda de los padres, de la mesa directiva y de nuestra y de nuestra directora pudiéramos, incrementar el material de las áreas de trabajo, crear un ambiente más alegre y propicio para los niños (decorados, mobiliario, pintura, música, etc.).

Pintura de ventanas y puertas, mantenimiento del área verde de nuestro salón; viendo el resultado de los refrigerios investigar más y tratar, a las posibilidades de los papás.

Los baños hacerlos más atractivos y coquetos para que los niños aprendan a cuidarlos.

Llevar a cabo, platicas, cursos, campañas que puedan ser del interés de los papás y de la comunidad en coordinación con las dependencias que puedan prestarnos este servicio. Pienso que así nos vamos a proyectar y mostrar más nuestro trabajo.