



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO

EDOMÉX
DECISIONES FIRMES, RESULTADOS FUERTES.

"2019. Año del Centésimo Aniversario Luctuoso de Emiliano Zapata Salazar. El Caudillo del Sur".

**ESCUELA OFTV No. 0673 "SALVADOR DÍAZ MIRÓN"
ZONA ESCOLAR: V042 C.C.T. 15ETV0697T
SUBDIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA TEJUPILCO**

**DIPLOMADO: UNA GESTIÓN DIRECTIVA
CENTRADA EN EL APRENDIZAJE**

PROFRA. MARIBEL VERA VARGAS
DIRECTORA ESCOLAR

CICLO ESCOLAR: 2018 – 2019

PUENTE VIEJO, AMATEPEC, MÉXICO.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN BÁSICA Y NORMAL
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN BÁSICA
SUBDIRECCION DE TELESECUNDARIAS
SUBDIRECCION REGIONAL DE EDUCACION BASICA TEJUPILCO
ZONA ESCOLAR V042
ESC. OFTV. No. 0673 "SALVADOR DIAZ MIRÓN"

PUENTE VIEJO, AMATEPEC, ESTADO DE MÉXICO, C.P. 51516,
TEL. 7224740302, e mail: 15etv0697t@dgeb.gob.mx

MÓDULOS

MÓDULO 1. EL DERECHO A LA EDUCACIÓN, DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL ¿QUÉ SIGNIFICA EN LA PRÁCTICA DEL DIRECTOR ESCOLAR?

MÓDULO 2. ¿QUÉ SE ESPERA HOY DE LOS DIRECTORES ESCOLARES?

MÓDULO 3. LAS HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES BÁSICAS PARA DIRIGIR UNA ESCUELA.

MÓDULO 4. EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO TÉCNICO ESCOLAR Y EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR.

MÓDULO 5. FAVORECER UNA CONVIVENCIA SANA Y PACÍFICA Y GESTIONAR LOS CONFLICTOS EN LA ESCUELA.

MÓDULO 6. UN DIRECTOR QUE ASESORA Y ACOMPAÑA AL COLECTIVO DOCENTE EN LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES DE LOS ALUMNOS.

MÓDULO 7. EL MODELO EDUCATIVO Y EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN SU IMPLEMENTACIÓN.

MÓDULO 8. PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR, CONDICIÓN PARA UNA GESTIÓN DIRECTIVA EFICAZ.

MÓDULO 9. LAS HABILIDADES BÁSICAS PARA LA FUNCIÓN DIRECTIVA: USO DEL TIEMPO Y TOMA DE DECISIONES.

MÓDULO 10. REFLEXIONAR SOBRE LO APRENDIDO EN ESTA EXPERIENCIA FORMATIVA.

**PROPÓSITO GENERAL DEL DIPLOMADO
“UNA GESTIÓN DIRECTIVA CENTRADA EN EL APRENDIZAJE”**

- **Fortalecer las competencias profesionales para dirigir una escuela que favorece el máximo logro académico de los alumnos y brindar un servicio educativo de calidad.**

**INFORME DE TRABAJOS
DE LOS PRODUCTOS REALIZADOS
EN CADA MÓDULO DEL DIPLOMADO**

MÓDULO 1. EL DERECHO A LA EDUCACIÓN. DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL. ¿QUÉ SIGNIFICA EN LA PRÁCTICA DEL DIRECTOR ESCOLAR?

PRODUCTO 1. REGISTRO DE GRUPOS EN LOS QUE SE GENERA ALGÚN RIESGO DE REZAGO EDUCATIVO O EXCLUSIÓN.

La Escuela OFTV. No. 0673 "Salvador Díaz Mirón" está ubicada en la comunidad de Puente Viejo, Amatepec, Estado de México. La comunidad cuenta con servicios educativos de preescolar, primaria, secundaria y telebachillerato. Sin embargo, el nivel de estudios promedio de los padres de familia es primaria.

La matrícula está compuesta por 35 alumnos. Los grupos están integrados de la siguiente manera:

- Primer grado grupo "A" por 6 alumnos: 4 hombres y 2 mujeres. La edad oscila entre 11 y 13 años.
- Primer grado grupo "B" por 6 alumnos: 4 hombres y 2 mujeres. La edad oscila entre 11 y 13 años.
- Segundo grado grupo "A" por 11 alumnos: 4 hombres y 7 mujeres. La edad oscila entre 12 y 15 años.
- Tercer grado por 12 alumnos: 8 hombres y 3 mujeres. La edad oscila entre 13 y 15 años.

Las características de los grupos son muy variadas, ya que se tienen alumnos con nivel de desempeño alto, pero también los hay con muy bajo rendimiento escolar. A partir del diagnóstico que se realizó en el mes de agosto y hasta la fecha se hace un análisis de cada uno de los grupos en los que se genera algún riesgo de rezago educativo o exclusión y son los siguientes:

RIESGO DE REZAGO EDUCATIVO O EXCLUSIÓN	MANIFESTACIÓN	GRADO Y GRUPO
Bajo aprovechamiento escolar	<ul style="list-style-type: none">• Los alumnos muestran niveles de desempeño muy bajos en la toma de lectura.	<ul style="list-style-type: none">• 1° A.• 1° B.• 2° A.• 3° A.
Indisciplina	<ul style="list-style-type: none">• Algunos los alumnos presentan falta de límites y ausencia de reglas en casa.• Algunos alumnos no respetan las normas que se tienen en el aula.• Algunos alumnos tienen conductas agresivas hacia el resto de sus compañeros.	<ul style="list-style-type: none">• 1° B.• 2° A.• 3° A.

Con lo anterior, resumo que las condiciones que generan la posible exclusión o riesgo de rezago de los alumnos identificados son las siguientes:

- ✚ Recursos limitados para el aprendizaje.
- ✚ Bajo aprovechamiento escolar.
- ✚ Indisciplina.
- ✚ Ambientes pocos propicios para el aprendizaje.
- ✚ Uso efectivo del tiempo escolar.
- ✚ Equidad.

**MÓDULO 1. EL DERECHO A LA EDUCACIÓN. DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL.
¿QUÉ SIGNIFICA EN LA PRÁCTICA DEL DIRECTOR ESCOLAR?**

PRODUCTO 2. DISEÑO DE ACCIONES PARA EVITAR LA EXCLUSIÓN O RIESGO DE REZAGO EDUCATIVO EN LAS AULAS Y EN LA ESCUELA.

RIESGO DE REZAGO EDUCATIVO O EXCLUSIÓN	MANIFESTACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	INDICADORES DE LOGRO
Bajo aprovechamiento escolar	<ul style="list-style-type: none"> • Los alumnos muestran niveles de desempeño muy bajos en la toma de lectura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un foro de lectura como estrategia para la recuperación de experiencias lectoras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Directora Escolar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados del SISAT.
Indisciplina	<ul style="list-style-type: none"> • Algunos de los alumnos presentan falta de límites y ausencia de reglas en casa. • Algunos alumnos no respetan las normas que se tienen en el aula. • Algunos alumnos tienen conductas agresivas hacia el resto de sus compañeros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar y dar una conferencia sobre convivencia armónica y libre de violencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Directora Escolar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de clima escolar (SISAT).

MÓDULO 2. ¿QUÉ SE ESPERA HOY DE LOS DIRECTORES ESCOLARES?

PRODUCTO 1. REGISTRO DE DOS ACCIONES DE FORMACIÓN QUE LLEVARÁ A CABO EN ESTE CICLO ESCOLAR PARA FORTALECER EL PERFIL DIRECTIVO (EN LOS ASPECTOS IDENTIFICADOS).

La institución educativa es la base, el pilar donde se desarrolla el quehacer del directivo. Existen diferentes enfoques, desde los cuales se puede explicar y comprender la institución educativa. Una mirada puede hacerse a partir de la teoría de la organización y otra desde la práctica misma. La importancia de consultar las necesidades de formación de directivos, a partir del análisis crítico que nosotros mismos realizamos, reflexionando sobre nuestra propia práctica, tiene como finalidad reconocer que "los directores, a partir de nuestra experiencia profesional, adquirimos conocimientos, capacidades y competencias.

La participación de los directivos docentes en la exploración de sus necesidades de formación se explica por el legado tan rico que poseen, y por lo mismo pueden comprender lo que pasa en el centro educativo, mediante la reflexión sobre su propia práctica. Precisamente por esa intensidad de su dedicación a lo institucional, los directores son unos de los principales agentes depositarios del conocimiento práctico acerca de las organizaciones escolares, y al mismo tiempo constituyen uno de los más claros receptores potenciales del conocimiento teórico.

Los saberes de acción son descripciones o enunciados de tipo teórico, metodológico y práctico, surgen de la estrecha relación entre saberes, formación y experiencia. Consisten en un saber interpretado, contextualizado, personalizado y movilizado por una lógica de la acción, que los directivos son capaces de reconocer como fruto de la reflexión, de la toma de distancia o de perspectiva y de la descripción. Son saberes objetivados y adquiridos, enunciados e inferidos, que integran contexto, identidad personal y diferentes tipos de saberes.

Las necesidades de formación de los directivos se orientan a la mejora de las capacidades del directivo escolar en diferentes ámbitos, y se fundamentan en los vacíos y debilidades que presenta la institución educativa, señalando nuevos roles y necesidades formativas. La política educativa, la práctica directiva, la forma de concebir la institución educativa, las tendencias y paradigmas de las organizaciones, las necesidades específicas de cada contexto educativo, señalan un norte, determinan un perfil de directivo y unas necesidades de formación, de acuerdo con unos roles y tareas que se le asignan.

En este marco ha de entenderse el papel privilegiado otorgado a la institución escolar: a ella se han trasladado responsabilidades y competencias que pertenecían al nivel central de la educación, se les ha concedido mayor autonomía pedagógica y administrativa y se le concibe como unidad básica de reflexión, tratamiento e intervención para mejorar la calidad de la educación, se ha tornado imprescindible a partir de las reformas educativas de los dos últimos decenios, para atender al logro de los objetivos de calidad y equidad, tanto en la prestación del servicio educativo como en su contenido. Así mismo, y en igual línea de argumentación, la dirección escolar se plantea como una de las dimensiones o factores básicos para elevar tanto la calidad escolar como el rendimiento del servicio.

La gestión de las organizaciones escolares ocupa un lugar de realce en el momento actual. Según Aguerrondo (1998: 32-37), una gestión eficiente es capaz de transmitir prioridades claras que ordenan la tarea de toda la institución escolar, se focaliza sobre lo académico, vive la cultura de la evaluación, que se constituye en punto de partida para la toma adecuada de decisiones, y posee un clima positivo escolar, entre otros aspectos. Desde su perspectiva, el paradigma del aprendizaje institucional, donde las organizaciones escolares aprenden, es el que garantiza decisiones eficaces, para conducir las a los objetivos de calidad y equidad (Aguerrondo, 1998).

ACCIONES DE FORMACIÓN PARA FORTALECER EL PERFIL DIRECTIVO	CONDICIONES	TIEMPO DE REALIZACIÓN
1. Analizar de manera más consciente el documento de Perfiles, parámetros e indicadores para Directores Escolares de Secundaria.	Fuera del horario escolar.	Marzo de 2019

MÓDULO 2. ¿QUÉ SE ESPERA HOY DE LOS DIRECTORES ESCOLARES?

PRODUCTO 2. REGISTRO DEL PROCESO DE DELEGACIÓN DE DOS TAREAS O ACCIONES A ALGUNOS ELEMENTOS DEL COLECTIVO DOCENTE.

La importancia de la función directiva en la escuela

Diversas investigaciones realizadas bajo enfoques distintos han demostrado que la función de los directivos en la escuela, particularmente la del director, es de suma importancia para la vida escolar. Por ejemplo, los estudios sobre Eficacia Escolar han identificado que el liderazgo pedagógico, académico o instructivo del director es un factor importante en una escuela eficaz (Levine y Lezzote en Ruiz, 1999), porque al director le corresponde organizar el funcionamiento del centro escolar para lograr los objetivos institucionales, articular la organización, la planificación, la gestión de los recursos, el seguimiento de las actividades educativas, la evaluación de los aprendizajes y las relaciones con la comunidad educativa, entre muchos otros.

Las investigaciones centradas en la Mejora de la Escuela evidencian que, para generar las transformaciones que el centro escolar necesita en la búsqueda de la calidad escolar, el director juega un papel central para promover la innovación pedagógica. Él es el responsable de comunicar las reformas; animar a los docentes a participar, considerando la cultura en la que se desenvuelve la escuela; impulsar la profesionalización de los docentes para que se apropien de los conocimientos y las herramientas que requieren; promover la colaboración en torno a los objetivos educativos; buscar los recursos para la escuela, entre otras muchas acciones para generar el cambio escolar y con ello mejorar la calidad educativa. La literatura sobre Gestión Escolar también otorga a la función directiva un papel relevante, porque implica el tomar decisiones y articular los esfuerzos de los actores y la estructura de la escuela en torno a los aprendizajes de los alumnos. Es decir, el directivo tiene la capacidad de intervenir en todas las dimensiones de la vida institucional para darle sentido a la organización, considerando las intenciones pedagógicas de la escuela (Pozner, 1997). Otras investigaciones relacionadas con la dirección de centros escolares han identificado que la función directiva es un elemento que permite construir la identidad de la institución para luchar por la captación de alumnos, porque el trabajo que realiza la dirección es la imagen de calidad que muestra la escuela. La figura del director es relevante para coordinar el trabajo docente, pues en este nivel existe fragmentación y aislamiento en el Profesorado, debido a que los profesores se contratan por horas y con perfiles distintos para atender la especialización que cada asignatura exige. Además, el trabajo del director es importante para dar orden a la organización escolar porque su visión ofrece las pautas del trabajo pedagógico, administrativo y para la convivencia, que día con día negocia con los profesores, padres de familia y otros actores de la escuela (Sandoval, 2007). Asimismo, la figura del director es importante porque en México, por norma, es la máxima autoridad en la escuela y el responsable directo del funcionamiento de la institución.

En síntesis, la función directiva es fundamental para la vida escolar, porque de ella depende la organización de la escuela, la planificación, el seguimiento, la evaluación, la implementación de las reformas, la gestión de recursos y un sin número de actividades que permiten generar las condiciones propicias para que tenga lugar la función educadora de la escuela y los alumnos obtengan los resultados académicos esperados. Todas estas atribuciones hacen que la acción directiva sea importante y también compleja.

La función directiva es compleja porque su acción se origina en las demandas de los distintos componentes de la escuela como institución: de los objetivos, de los recursos humanos, materiales y financieros; de la organización; de la tecnología o modos en que opera; de la cultura escolar (valores, creencias, significados compartidos por los miembros de la institución) y del entorno donde se ubica la escuela (Antúnez, 1993).

Delegación de actividades

La importancia de delegar funciones se debe a su directa vinculación con una adecuada gestión de nuestro tiempo. Delegar consiste en dotar a un trabajador del poder, autonomía y responsabilidad para tomar decisiones, resolver problemas y realizar tareas sin la necesidad de nuestra supervisión. Muchas veces, la delegación de tareas puede ser

un proceso difícil para los directivos o emprendedores, por no tener la confianza necesaria en sus trabajadores o por pensar que nadie puede hacer las cosas tan bien como ellos mismos.

La delegación es una característica del liderazgo compartido, un proceso por el cual se transmite una misión o una atribución a una persona, más allá de las tareas que habitualmente desarrolla, y una forma de ejercer el poder, la autoridad y la responsabilidad (Pozner, 2000). Por medio de la delegación se promueve una “cultura profesionalizante”, para generar que los miembros de la comunidad educativa se comprometan con sus tareas y vayan adquiriendo los conocimientos requeridos para desempeñar de manera profesional su función (Pozner, 2000). La delegación va asociada a un proceso de negociación para que la persona que realiza la tarea encomendada la asuma con responsabilidad, lo cual implica que el directivo necesita considerar por lo menos los siguientes asuntos:

- 1) seleccionar apropiadamente la tarea a delegar;
- 2) identificar a las personas que pueden realizar la tarea de manera adecuada;
- 3) planificar el proceso de delegación: actividad, tiempo, información que se requiere, entre otros asuntos;
- 4) dar seguimiento a lo que se delegó, y
- 5) retroalimentar y establecer un balance.

La importancia de delegar funciones aporta grandes beneficios:

- ✚ Más tiempo para nosotros. Al delegar nos liberamos de muchas tareas que pueden ser de menor importancia o de baja rentabilidad, lo que nos permite dedicar más tiempo para llevar a cabo las tareas relevantes con mayor eficiencia.
- ✚ Mayor confianza y motivación de nuestros docentes. La delegación de tareas implica dotar de mayor poder, autoridad y responsabilidad a los trabajadores. Esto hace que se sientan más considerados e importantes, lo que ayudará a aumentar su autoestima y motivación.
- ✚ Compromiso por parte de los docentes. Al dotarles de mayor responsabilidad, se sentirán más reconocidos e influyentes en los resultados, por lo que su identificación y compromiso con la entidad aumentará.
- ✚ Mayor productividad. Contar con personal motivados y comprometido ayuda a que realicen su trabajo con mayor eficiencia y productividad.

ACCIONES O TAREAS A DELEGAR	RESPONDABLES	OBJETIVOS	TIEMPO DE REALIZACIÓN
1. Inscripción de 4 alumnos en la plataforma de Concursos y Olimpiadas de la Facultad de Ciencias de la Universidad Autónoma de Estado de México.	Profr. Marco Antonio Avilés Vergara Profr. Saúl Rojas Hernandez	Promover el estudio de las ciencias físico-matemáticas en forma creativa, alejándose del estudio tradicional que fomenta la memorización y mecanización, y buscando desarrollar el razonamiento y la imaginación de los jóvenes.	10 de febrero de 2019.
2. Realizar captura en la plataforma de SISAT de resultados de la Exploración de Habilidades básica: toma de lectura, producción de textos y cálculo mental.	Profr. Enrique Velasco Giles Profr. César Jaimes Medina Profr. Marco Antonio Avilés Vergara Profr. Saúl Rojas Hernandez	Conocer los avances de los alumnos en componentes básicos de lectura, producción de textos escritos y cálculo mental, para identificar oportunamente a los alumnos que requieren apoyo y sustentar una intervención pedagógica oportuna.	Del 11 al 15 de febrero de 2019.

MÓDULO 3. LAS HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES BÁSICAS PARA DIRIGIR UNA ESCUELA

PRODUCTO 1. PLANEACIÓN DE UNA ACCIÓN PARA FORTALECER HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES.

Las habilidades emocionales nos permiten trabajar nuestras debilidades y aumentar nuestras fortalezas, expresar lo que sentimos y comunicarnos mejor con los demás (comunicación asertiva). También nos permiten resolver conflictos, aprender a manejar presiones de la vida diaria, desarrollar perseverancia y valorar las consecuencias de nuestras decisiones.

La escuela es el primer espacio de socialización después del hogar, es el lugar ideal para aprender de manera práctica las habilidades emocionales.

¿Qué son las habilidades emocionales?

- ✚ Capacidad para identificar, entender, y manejar nuestras emociones.
- ✚ Reconocer y comprender las emociones de los demás.
- ✚ Sentir y mostrar empatía.
- ✚ Establecer y alcanzar metas.
- ✚ Desarrollar y mantener relaciones positivas.
- ✚ Tomar decisiones de manera responsable.

Con todo ello, se logran ambientes escolares positivos, debemos aprender a regular nuestro tono de voz, a ser amables con las demás personas para que puedan escucharnos.

Al hablar de inteligencia emocional, nos estamos refiriendo al conjunto de capacidades que hacen referencia a: saber interpretar el entorno político y social y construir mentalmente un panorama a partir de esta interpretación. También a la capacidad de una persona de controlar sus propias emociones para reaccionar ante los sentimientos de otros y así manejar sus diferentes relaciones; es saber encontrar motivación a aquello que estamos realizando y placer por el simple trabajo bien hecho.

La inteligencia emocional es el conjunto de habilidades y capacidades que todos tenemos la posibilidad de desarrollar mediante un entrenamiento que nos ayudará a adquirir nuevos hábitos. Para Daniel Goleman, la inteligencia emocional se define como la “capacidad de una persona de controlar sus propias emociones para reaccionar ante los sentimientos de otros y así manejar sus diferentes reacciones”. Esto es, saber reaccionar de manera racional sin caer presa en los propios sentimientos. También, saber reaccionar sobre los sentimientos propios y ajenos, las personas emocionalmente inteligentes son aquellas que saben liderar, motivar, comunicar, gestionar conflictos, empatizar y gestionar el cambio.

Componentes básicos de la inteligencia emocional:

- Capacidad de percibir, valorar y expresar emociones con precisión.
- Capacidad de experimentar sentimientos, facilitando el entendimiento de uno mismo o de otra persona.
- Capacidad de comprender las emociones y el conocimiento de ellas.
- Capacidad de regular las emociones para fomentar el crecimiento emocional e intelectual.

¿Cómo te fortalecen tus competencias profesionales?

Al hablar de competencias sociales y emocionales, quiere decir que como directivo debo de aprender a gestionar mis emociones personales, a ser consciente de las necesidades de los demás. Al gestionar las emociones los alumnos adquieren una serie de habilidades, a gestionar sus propias emociones, a entender los sentimientos y los ajenos, ser capaces de tomar decisiones responsables, a trabajar en equipo y colaboración.

Cuando aprendemos a autorregularnos, somos capaces de controlar nuestras emociones, conocerlas, ser conscientes de ellas, permitiendo que seamos más receptivos, tener más atención para aprender.

Al gestionar las emociones, también estamos desarrollando habilidades:

1. Aprender a percibir y gestionar tus propias emociones.
2. Aprender a construir y mantener relaciones.
3. Aprender a tomar decisiones responsables y éticas.
4. Aprender a ponerse en el lugar del otro.

Sin duda alguna, como directivos debemos de desarrollar nuestra inteligencia emocional debido a que es la principal responsable del éxito o del fracaso de las personas en todos los ámbitos, y en este caso principalmente en el educativo. No podemos calificar las emociones en negativas o positivas, todas dependen del contexto y las circunstancias en que se manifiesten. La inteligencia emocional según Daniel Goleman, se basa en cinco competencias que hay que tener siempre presentes:

1. Autoconocimiento emocional o conciencia de uno mismo.
2. Autocontrol emocional o autorregulación.
3. Automotivación.
4. Empatía o reconocimiento de emociones ajenas.
5. Habilidades sociales.

Con todo lo anterior, concluyó que la función directiva es menos cognitiva y más emocional y para que se mejoren las relaciones con el colectivo docente debemos de desarrollar la inteligencia emocional y aprender a gestionar nuestras emociones. Contagiándoles actitudes de satisfacción como: amor, serenidad, bienestar, alegría, gozo, júbilo, entusiasmo, seguridad, equilibrio, comunicación emocional, entre otras.

ACCIONES PARA FORTALECER HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES	PROPÓSITO	TIEMPO DE REALIZACIÓN	INVOLUCRADOS EN EL PROCESO
<ul style="list-style-type: none"> • Visitas de acompañamiento a los docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentar la práctica docente. 	Durante el mes de marzo de 2019.	<ul style="list-style-type: none"> • Directora Escolar. • Docentes. • Alumnos.

MODULO 3. LAS HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES BÁSICAS PARA DIRIGIR UNA ESCUELA

PRODUCTO 2. PLANEACIÓN DE UNA ACCIÓN DE MEJORA DE LAS RELACIONES CON SU EQUIPO DOCENTE.

Como seres humanos nos identificamos por aquellas aptitudes, habilidades y destrezas que podemos expresar a través de las actividades que a diario desarrollamos. Como directores, líderes en la institución a cargo, es imprescindible tomar en cuenta que es determinante la actitud que tomamos para llevar a cabo alguna acción, sea en el ámbito que sea, tan es así que, considerando todos los factores que influyen para que nuestra labor sea de lo más profesional y sobre todo fructífera, no debemos descartar que nuestra postura, nuestro trato, nuestra personalidad en sí, son detonantes para determinar de cierta manera el éxito deseado en todo aquello que nos proponemos alcanzar.

El estado de ánimo con el que nos presentamos cada mañana en nuestra escuela de trabajo, será un elemento clave para alcanzar el objetivo deseado, si por el contrario, nuestro estado de ánimo, nuestra autoestima y demás factores de nuestra personalidad se dejan ver como elementos carentes de deseo de éxito desde ese momento estaremos derrotados sin haber siquiera intentado algo nuevo que experimentar. Muchas de las ocasiones, nosotros los directores, quizá nos hemos enfocado a llevar consigo una tarea tan administrativa que nos olvidamos en cierto momento de lo que realmente cuenta para fortalecer una función, tan es así que, como directora de la institución he tratado de hacer un balance sobre la relación que llevo con mis compañeros maestros, con los alumnos y padres de familia. Pues inicié en este ciclo escolar en esta institución y realizando una evaluación al inicio del ciclo escolar y hasta la fecha, detecto que la convivencia entre la comunidad escolar no es muy amena, empezando por los compañeros maestro.

Considero que es muy importante que nuestras relaciones humanas dentro y fuera de la escuela sean amenas, tanto con los alumnos como con los padres de familia y los compañeros docentes, quienes estamos a diario interactuando y conviviendo para que nuestro trabajo sea de lo mejor. Es preciso recalcar que, primeramente tuve que aceptar que como seres humanos nadie es como los demás, unos tenemos unas características y otros otras, por tal razón, aplicar la empatía con las personas con las que a diario convivimos y trabajamos, con las que pasamos la mayor parte de nuestro tiempo. Por esta razón, he enfocado mucho mi atención a tratar de llevarme bien con mis compañeros maestros.

En el ámbito educativo, para que se mejoren las relaciones con el equipo docente o con los padres de familia, considero que es muy necesario fomentar prácticas y actitudes en los directivos para generar emociones positivas en los maestros, dentro de las actitudes situamos:

- El buen humor.
- La sensibilidad emocional.
- La confianza.
- Apertura ante nuevas ideas.
- Las demostraciones de cuidado hacia el equipo educativo y los alumnos.
- Las expresiones de optimismo.

Al hablar de prácticas, nos referimos a:

- Establecer directrices.
- Desarrollar a las personas.
- Rediseño de la organización.
- Manejo de Programas de Estudio.

Con el análisis de este Módulo 3 del Diplomado, he aprendido que para que los líderes efectivos creen un clima de confianza entre el equipo docente, debo de tener presente que es necesario modificar las estructuras organizacionales para ayudar a que mis compañeros docentes trabajen de manera más productiva, haciendo equipo

para solucionar los problemas y asignar recursos en la medida de nuestras posibilidades para apoyar las prioridades de la organización.

Para que se dé ese clima de confianza entre el equipo docente, también es muy importante establecer comunicación efectiva con la comunidad escolar, entendiendo esta como una habilidad clave para el éxito de cualquier proceso.

¿Qué aspectos deben considerarse para lograr una buena comunicación?

- ✓ Clara: implica utilizar las palabras precisas en un lenguaje sencillo y familiar, respecto al destinatario del mensaje.
- ✓ Concisa: ve al grano, sintetiza.
- ✓ Concreta: puntual, detalla no solo lo necesario para brindar el mensaje. El exceso de información puede confundir.
- ✓ Concreta: lo que comunicas debe ser cierto, esto genera confianza.
- ✓ Coherente: tu mensaje debe tener una lógica, esto le brinda sentido a la comunicación.
- ✓ Completa: piensa en el receptor, con la información completa tomará mejores decisiones y será un ahorro de tiempo en la comunicación.
- ✓ Cortés: sé sincero y muestra respeto. Esto abre puertas y consolida relaciones.

Considero que las habilidades básicas que requiere un director para lograr una comunicación efectiva son:

- Escuchar
- Observar
- Responder

Aunado a lo anterior, puedo decir que un buen líder trabaja siempre pensando en la mejora de la escuela que dignamente dirige, de ahí que como Directora Escolar cuento con ciertos elementos que estoy poniendo en marcha en esta institución educativa y que considero indispensables para lograr que el equipo de trabajo sea un equipo más consolidado, aunque por otra parte, como en todo, debo estar consciente que las cosas tanto pueden salir favorables como en ocasiones pueden estar en contra de lo que uno se ha planeado.

ACCIONES DE MEJORA DE RELACIONES CON EL EQUIPO DOCENTE	PROPÓSITO	TIEMPO DE REALIZACIÓN	PARTICIPANTES INVOLUCRADOS
• Trabajar el Programa Nacional de Convivencia Escolar.	• Generar ambientes escolares pacíficos en la escuela.	08/03/2019	• Directora Escolar. • Docentes. • Alumnos. • Padres de familia.

MODULO 4. EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO TÉCNICO ESCOLAR Y EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR ESCOLAR

PRODUCTO 1. PLANEACIÓN DE TRES ACCIONES QUE FORTALEZCAN SUS HABILIDADES PARA PLANEAR Y CONDUCIR LAS SESIONES DE CONSEJO TÉCNICO ESCOLAR.

El trabajo que a diario se desarrolla dentro y fuera de las aulas, es parte de ese compromiso que en cierta forma adquirimos por una razón u otra. Por ende, todo aquello que realizamos siempre está enfocado a alcanzarlo con éxito y gozo. La educación hoy día, ha cobrado gran auge, partiendo desde la perspectiva de calidad, no obstante, el término en sí, trae consigo ciertas vicisitudes que hasta la presente fecha no hemos podido alcanzar o descifrar.

La función directiva de la cual yo hago alusión, viene a desarrollar un papel de suma importancia y en cierta forma hasta determinante para algunos casos, por muy sencillos que estos a la vez parezcan. Retomando y haciendo un poco de memoria con respecto al papel y sobre todo a los éxitos alcanzados desde la función directiva, pero más aún, enfocando la atención en el trabajo a desarrollar en los Consejos Técnicos Escolares.

El Consejo Técnico Escolar (CTE) es el órgano colegiado, de mayor decisión técnico-pedagógica de cada escuela, encargado de tomar y ejecutar decisiones enfocadas a alcanzar el máximo logro de los aprendizajes de todos los alumnos de la escuela. Su misión consiste en mejorar el servicio educativo que presta la escuela enfocando sus actividades al máximo logro de los aprendizajes de todos sus estudiantes. El CTE tiene como propósitos:

- a) Revisar de forma permanente el logro de aprendizajes de todos los alumnos e identificar los retos que debe superar la escuela para mejorarlos, en el marco del Sistema Básico de Mejora Educativa y del ejercicio de su autonomía de gestión y su autonomía curricular.
- b) Tomar decisiones informadas, pertinentes y oportunas, en el ejercicio de su autonomía de gestión y autonomía curricular para la mejora del aprendizaje de todos sus alumnos.
- c) Establecer acciones, compromisos y responsabilidades de manera colegiada para atender las prioridades educativas de la escuela con la participación de la comunidad escolar.
- d) Fomentar el desarrollo profesional de los maestros y directivos de la escuela en función de las prioridades educativas.

El CTE promoverá:

- a) El trabajo colaborativo. Será responsabilidad de todo el personal educativo colaborar activamente mediante la distribución adecuada del trabajo en las sesiones para asegurar el éxito de la tarea educativa.
- b) El aprendizaje entre pares y entre escuelas, con el fin de intercambiar conocimientos y experiencias enfocadas a la mejora del servicio educativo. Este trabajo promoverá el intercambio entre maestros de un mismo grado, ciclo o academias, según corresponda.
- c) El diálogo abierto, respetuoso, sustentado y constructivo con los distintos actores del proceso educativo, incluidos los alumnos y los padres de familia, como un medio que permita discutir los problemas propios del contexto escolar y buscar soluciones conjuntas.
- d) La realimentación oportuna al colectivo docente de los hallazgos en la implementación de acciones individuales y colectivas, en las evaluaciones internas y externas, los resultados de observaciones entre pares y demás información disponible sobre los aprendizajes de los alumnos y el servicio que ofrece la escuela.

Puedo mencionar que el trabajo que se desarrolla bajo esta modalidad, es de responsabilidad compartida, la formación integral de los estudiantes es responsabilidad de todos los que laboramos en el plantel, por lo que es necesario unificar criterios, elegir estrategias comunes y coherentes entre sí y establecer políticas de escuela con ese fin, las cuales deben ser conocidas, compartidas y asumidas por todos.

El CTE deberá enfocar su trabajo en las prioridades educativas del Sistema Básico de Mejora Educativa con la finalidad de optimizar el tiempo, facilitar el seguimiento y lograr un mayor impacto en las problemáticas escolares. El CTE tendrá la responsabilidad, con base en los resultados de su autoevaluación, de definir cuál o cuáles son las prioridades más pertinentes y relevantes de atender para que el centro escolar mejore el servicio educativo que presta.

El CTE deberá sustentar los procesos de planeación, implementación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas de su Ruta de Mejora Escolar, con evidencias objetivas que den cuenta de la situación escolar respecto de las prioridades educativas atendidas.

Como bien sabemos, en los CTE se dan los espacios propicios para desarrollar ciertas temáticas y/o problemáticas suscitadas al interior de nuestras escuelas, por lo que he puesto en práctica algunas acciones que favorecen el desarrollo de trabajo:

ACCIONES PARA FORTALECER HABILIDADES PARA PLANEAR Y CONDUCIR LAS SESIONES DE CTE

1. Agenda de trabajo.

2. Contar con diversos materiales (recursos tecnológicos), así como el dominio de los contenidos o la temática.

3. Dinamizar las reuniones, es decir estar motivado uno mismo para transmitir entusiasmo al colectivo docente.

MODULO 4. EL FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO TÉCNICO ESCOLAR Y EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR

PRODUCTO 2. PLAN DE INTERVENCIÓN PARA MEJORAR EL PROCESO DE LA RUTA DE MEJORA ESCOLAR QUE REQUIERE IMPULSO, APOYO Y ORIENTACIÓN.

Todo plan, proyecto, meta u objetivo trazado, lleva consigo un sinfín de imprevistos que durante su ejecución pudieran presentarse, no obstante, se debe tener siempre la idea de llegar a lograr tal fin de una manera exitosa, por esta razón, en nuestro caso, la planeación de nuestra Ruta de Mejora Escolar se elabora pensando en todas aquellas problemáticas o áreas de oportunidad urgentes de atender.

La **planeación** es el proceso corresponsable y colaborativo del colectivo docente, que lo lleva a construir un diagnóstico de los aprendizajes e intereses de los alumnos y la escuela, en el que se identifican necesidades, se establecen prioridades, se trazan objetivos y metas verificables, para finalmente plantear estrategias de acción con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo que brinda la escuela. Como primer paso de la planeación, el colectivo docente llevará a cabo de manera coordinada, la autoevaluación diagnóstica a partir del análisis de los registros escolares, de los resultados de los indicadores del SisAT, los resultados educativos de las evaluaciones internas y externas, el grado de avance en objetivos y las metas de su Ruta de Mejora Escolar del ciclo anterior y demás información relevante disponible, incluyendo el conocimiento del colectivo acerca del contexto y las necesidades particulares de la escuela.

El colectivo docente podrá diseñar o utilizar instrumentos para identificar y argumentar de manera específica la situación actual de la escuela en las prioridades educativas del Sistema Básico de Mejora Educativa. Iniciamos dicha planeación con un diagnóstico al que arribe el colectivo docente incluirá las causas internas y externas que generan las problemáticas, para diseñar acciones pertinentes que promuevan su solución.

La **implementación** considera la puesta en práctica de las acciones y compromisos que se establecen en la Ruta de Mejora Escolar, para el cumplimiento de sus objetivos. Las acciones que como colectivo decidamos implementar podrán organizarse en una estrategia que articule los esfuerzos para la mejora de los resultados educativos.

El **seguimiento** refiere a la verificación detallada y periódica en las aulas y la escuela, de las actividades, acuerdos y compromisos que establezca el CTE. Se realizará, tanto en lo individual como de la escuela. Para ello el colectivo docente construirá los instrumentos que permitan realizar el seguimiento a las acciones plasmadas en la Ruta de Mejora Escolar.

Los resultados de la evaluación externa e interna de la escuela son la materia prima de las reflexiones y trabajo en colectivo para identificar avances en el logro de metas y objetivos, tomar decisiones informadas y oportunas sobre la continuidad de acciones o modificaciones que deban hacerse a las mismas. Si el CTE lo considera necesario, podrá aplicar instrumentos propios de evaluación para cumplir con estos propósitos.

En la **rendición de cuentas** el CTE informará de manera periódica a los miembros de la comunidad escolar, en coordinación con el CEPSE, de los resultados educativos, de la gestión escolar y lo referente a lo administrativo y financiero.

El colectivo podrá realizar ajustes a la planeación de la Ruta de Mejora Escolar, a partir de los resultados de la evaluación diagnóstica de todos sus alumnos y su comparación con los resultados del informe del ciclo escolar anterior, para ratificar o ajustar la situación de los alumnos con respecto al logro educativo. Con base en los ajustes, generará nuevas expectativas y podrá replantear metas y acciones para la mejora educativa.

La Ruta de Mejora también se planea en base a las áreas de oportunidad presentadas, podemos considerar las áreas de oportunidad como las debilidades que tenemos, por ello considero muy importante trabajar en función de ellas para no quedarse estancados, principalmente en la mejora de los aprendizajes de los alumnos.

En cuanto al colectivo docente, nuestras áreas de oportunidad que se presentan:

- ✓ Dificultad para trabajar como un verdadero equipo.
- ✓ Cumplir con los compromisos asumidos.

En cuanto a los alumnos, las áreas de oportunidad que se presentan son principalmente:

- ✓ En la mejora de sus aprendizajes: lectura, escritura y matemáticas.

Por lo anterior, elaboramos nuestra Ruta de Mejora Escolar, para abordar atender dichas problemáticas o áreas de oportunidad presentadas principalmente en los alumnos.

ACCIONES DE INTERVENCIÓN	RESPONSABLES	TIEMPOS	RECURSOS
1. Reunirnos en colectivo docente para realizar el análisis y reflexión sobre las problemáticas detectadas en los alumnos.	• Director Escolar.	• Septiembre.	• Exámenes de diagnóstico. • Resultados del SISAT. • Evaluaciones internas.
2. Definir las prioridades a atender.	• Director Escolar y docentes.	• Septiembre.	• Orientaciones para establecer la Ruta de Mejora Escolar.
3. Definir objetivos y metas.	• Director Escolar y docentes.	• Septiembre.	• Orientaciones para establecer la Ruta de Mejora Escolar.
4. Diseñar acciones para atender dichas problemáticas.	• Director Escolar y docentes.	• Septiembre.	• Computadora.
5. Implementar las actividades en los salones de clase para atender dichas problemáticas.	• Director Escolar y docentes.	• Octubre.	• Hojas blancas. • Material fotocopiado. • Papelería.
6. Diseñar un instrumento que nos permita llevar el seguimiento de las actividades planeadas.	• Director Escolar y docentes.	• Octubre.	• Computadora. • Impresora.
7. Reunirse en colectivo docente para valorar los logros y las áreas de oportunidad que se siguen presentando en los alumnos.	• Director Escolar.	• Noviembre.	• Carpeta de evidencias.

MODULO 5. FAVORECER UNA CONVIVENCIA SANA Y PACÍFICA Y GESTIONAR LOS CONFLICTOS EN LA ESCUELA

PRODUCTO 2. REGISTRO DE LAS HABILIDADES QUE REQUIERE FORTALECER PARA MEJORAR SU GESTIÓN ANTE LOS CONFLICTOS Y DESCRIPCIÓN DE DOS ACCIONES PARA LOGRARLO.

Para algunos autores, como Daft, “el conflicto se entiende como una interacción antagónica en la cual una parte busca obstruir las intenciones o las metas de la otra parte” (Daft, R. L., 2006, p. 417). Otros definen el conflicto, como “un proceso que comienza cuando un individuo o grupo percibe diferencias y oposición entre sí mismo y otro individuo o grupo en cuanto a intereses, recursos, creencias, valores o prácticas que considera significativos”

Robbins, S. P., señala que un conflicto puede ser constructivo si permite mejorar la calidad de las decisiones que se toman en una organización, si alienta el interés por innovar, estimula las nuevas ideas, promueve la reevaluación, o por lo menos facilita a las personas liberarse de sus tensiones. “La evidencia sugiere que el conflicto puede mejorar la calidad de la toma de decisiones al permitir que todos los puntos, particularmente los que son inusuales o defendidos por una minoría, puedan ser sopesados en decisiones importantes”

En el ámbito educativo se dice que el conflicto puede convertirse en “una oportunidad de aprendizaje”, en una oportunidad para crecer; pero, no se concibe que el conflicto deba ser estimulado, sino más bien resuelto oportunamente. Los principios básicos generales sobre los conflictos, son en gran medida aplicables a los conflictos que se dan en las instituciones educativas. El director y la plana docente tienen que aprender a lidiar con los conflictos, pues ninguna iniciativa educativa podrá erradicar definitivamente los conflictos, pues éstos son parte de la vida misma.

La resolución de conflictos implica reducir su intensidad o finalizarlos, la gestión de conflictos implica afrontar estratégicamente el conflicto, de manera que permita conseguir resultados positivos. Podemos definir la “Gestión de Conflictos” como los procesos orientados a prevenir, reducir la intensidad de los conflictos, con la finalidad de llegar a acuerdos de conciliación, poner las condiciones necesarias e incluso resolver el conflicto. Autores como Medina, F., Luque P, y Cruses, S., señalan que “resolver un conflicto implica la reducción, la eliminación o la finalización del mismo; sin embargo, gestionar un conflicto implica diseñar estrategias para minimizar las disfunciones del conflicto y maximizar sus aspectos positivos, con el fin de incrementar la efectividad organizacional” (Medina, F. J., Luque, P. J. y Cruses, S., 2005, p. 46).

A diferencia de la “Resolución de Conflictos”, la “Gestión de Conflictos” está más orientada a prevenir los conflictos, manejar adecuadamente los ya existentes en orden a propiciar su resolución. En ese sentido, la “Gestión de Conflictos” no busca resolver las causas estructurales de conflictos institucionalizados, complejos o prolongados. Se busca atenuar el conflicto, reducirlo a su mínima expresión, establecer las vías o condiciones propicias para su solución.

La función de los directivos en la escuela, particularmente la del director, es de suma importancia para la vida escolar; el liderazgo pedagógico, académico o instructivo del director es un factor importante en una escuela eficaz, porque al director le corresponde organizar el funcionamiento del centro escolar para lograr los objetivos institucionales, articular la organización, la planificación, la gestión de los recursos, el seguimiento de las actividades educativas, la evaluación de los aprendizajes y las relaciones con la comunidad educativa, entre muchos otros.

La literatura sobre Gestión Escolar también otorga a la función directiva un papel relevante, porque implica el tomar decisiones y articular los esfuerzos de los actores y la estructura de la escuela en torno a los aprendizajes de los alumnos. Es decir, el directivo tiene la capacidad de intervenir en todas las dimensiones de la vida institucional para darle sentido a la organización, considerando las intenciones pedagógicas de la escuela (Pozner, 1997).

Si bien es cierto, ante una situación de conflicto, siempre debe predominar ante todo la cordura, no obstante; como seres humanos y sobretodo, como docentes, muy frecuentemente nos enfrentamos a situaciones de conflicto, por tal razón, debemos estar preparados para saber actuar y tomar decisiones en caso que se presentase.

No debemos olvidar que el diálogo y la comunicación, es siempre la mejor opción para tomar acuerdos y evitar momentos desagradables en nuestra vida, saber negociar “te doy y me das” es una de las opciones más viables de llegar a tomar acuerdos y adquirir compromisos.

Las habilidades que requiero fortalecer para mejorar mi gestión ante los conflictos, son las siguientes:

- ✚ Atender los problemas de inmediato.
- ✚ Comunicación efectiva con alumnos.
- ✚ Asertividad: ser capaz de expresar mis propias emociones, deseos y puntos de vista.

HABILIDADES QUE REQUIERO FORTALECER PARA MEJORAR MI GESTIÓN ANTE LOS CONFLICTOS	ACCIONES PARA LOGRARLO
<p>Atender los problemas de inmediato que se originan entre alumnos.</p>	<p>Ante la presencia de un conflicto haré lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Lo primero será investigar cómo sucedieron los hechos o recabar los relatos de las partes involucradas. ✚ Una vez que tenga dicha información, hablaré con las personas involucradas, de manera separada, solicitando que sean honestas con lo que me dicen, tomando nota de lo que una u otra expone y a ello hacer ver que, vivir o tener conflictos con personas con las que a diario se convive no es nada favorable. ✚ Una vez que cuente con la información de las personas involucradas en el conflicto analizaré los pro y los contra del porqué de su reacción, llegando a una decisión neutral y sobre todo favorable para ambas partes. ✚ Nuevamente los reuniré pero ahora todos los involucrados y daré a conocer mi opinión al respecto, haciéndoles ver los pro y contra de su actuar e invitándolos a tomar acuerdos, pero sobre todo a reconocer sus errores y evitar en lo sucesivo un problema más. ✚ Para cerrar con el caso, elaboraré un Acta de Hechos <ul style="list-style-type: none"> • Recabando los relatos de las partes involucradas. Se recomienda que los familiares estén presentes (según la magnitud del conflicto). • Datos de la escuela. • Nombres de las personas involucradas. • Fecha. • Descripción de los acontecimientos. • Resultados y acuerdos generados a partir del dialogo que se tuvo. • Nombre y firma de los que en ella intervinieron.
<p>Comunicación efectiva con los alumnos.</p>	<p>Nuestra función directiva nos lleva a ocuparnos más de lo administrativo que de lo socioemocional; sin embargo, no nos exima de estar pendiente de lo que a los jóvenes les interesa, sucede o puede resultar. Nuestro papel como mediadores es sumamente importante y radical. He tratado siempre de interactuar con los alumnos de los tres grados, de estar siempre enterada de lo que sucede en el interior de las aulas, aunque si es un poco difícil porque los alumnos ven a la figura directiva con más distancia que a su maestro de grupo. En lo personal procuro ser partícipe de actividades que se desarrollan al interior de las aulas con la firme intención de que los alumnos sientan esa confianza en mí y se acerquen para cualquier caso, se trata de entenderlos y poderlos guiar, ya sea en la escuela o en cualquier otra situación que estén viviendo. Los alumnos de la escuela donde presto mis servicios, son alumnos tímidos y un poco pasivos, al inicio de este ciclo escolar cuando llegue a esta institución era muy difícil que se acercaran a mí o interactuaran.</p>

Ante ello, he tratado de acercarme a ellos en los momentos en que me lo permiten: a la hora de la entrada, en el receso, durante las clases que tienen los clubes, etc. Trato de dialogar con ellos sobre sus intereses, es así como voy sintiendo esa aceptación por parte de los alumnos.

Falta mucho por hacer, debido a que son muy reservados y difícilmente se abren para platicar situaciones que viven con su familia.

MODULO 6. UN DIRECTOR QUE ASESORA Y ACOMPAÑA AL COLECTIVO DOCENTE EN LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES DE LOS ALUMNOS.

PRODUCTO 1. REGISTRO DE DOS ACCIONES PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO A LOS DOCENTES DE SU ESCUELA.

La función directiva trae consigo muchos compromisos que atender, entre ellos está, la asesoría y el acompañamiento que debemos brindar a nuestros compañeros docentes en su práctica, ello no con la finalidad de evidenciarlo o criticar su trabajo, sino todo lo contrario; proponer, sugerir, retroalimentar el proceso de enseñanza y por ende, su práctica docente.

La asesoría se basa en el diálogo, en la interacción, implica conocimiento, nadie puede orientar sobre lo que desconoce, pues para asesorar necesitamos conocer, identificar necesidades de apoyo, saberes, contexto, circunstancias, experiencias previas, etc. No se trata sólo de conocer la situación y los problemas de los asesorados, sino también del conocimiento y de la comprensión profunda de las orientaciones educativas, como los planes y los programas de estudio de educación básicos.

La presencia del director en las aulas, posibilita el reconocimiento de los problemas que afrontan los maestros y contribuye a encontrar soluciones mediante una relación de colaboración. Acompañar es ir al lado del otro, implica estar cerca, a un lado, estar junto a los profesores para mantener colaboración cada vez más cercana a las necesidades y problemas.

Es un proceso que se desarrolla entre colegas, logrando establecer un clima de colaboración, nunca recurrir al ejercicio del poder para tomar decisiones en colaboración profesional.

El acompañamiento implica ofrecer asesoría continua, es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica a través de las cuales una persona visita, apoya u ofrece asesoramiento permanente, en nuestro caso, al docente o al director en temas relevantes de su práctica. El Acompañamiento Docente, es la acción de trabajo compartido entre el profesor de aula u otro profesional, quien asume el rol de colaborador puede ser un docente par, directivo, técnico u otro profesional especialista. En equipo, diagnostican prácticas docentes, toman decisiones, realizan clases, evalúan aprendizajes, se autoevalúan, preparan clases juntos, etc.

La estrategia de Acompañamiento Docente y los roles que asumen sus actores es variado, obedece a los propósitos, a los acuerdos y compromisos que establezca el profesor y el colaborador. La más común es la Observación de Clases dado que permite realizar diagnóstico sobre las Prácticas Docentes, analizando y evaluando las clases, detectando fortalezas para potenciarlas y debilidades para diseñar posteriormente los Planes de Acompañamiento.

El acompañamiento docente es una estrategia para colaborar con el profesor en el proceso de enseñanza. Principalmente, se trata de identificar las debilidades, carencias y fortalezas que se observan en las prácticas pedagógicas y trabajar y trabajar para superar las dificultades para realizar mejores clases. El documento: Formas de Acompañamiento docente, aporta estrategias y orientaciones para desarrollarlas al interior o al exterior de la sala de clases.

CRITERIO	OBSERVACIÓN
Definir el objetivo del Proceso de Acompañamiento.	La práctica de acompañamiento, responde a una necesidad compartida de los docentes, sus propósitos se definen en equipo.
Programar el Proceso de Acompañamiento.	Se diseñan y elaboran Programaciones de Acompañamiento para su implementación: fechas, períodos, bloques de clases, etc.
Planificar actividades de acompañamiento.	Se planifican actividades de acompañamiento al interior y exterior de la sala de clases. Se preparan recursos y materiales educativos para la enseñanza y para el aprendizaje.
Implementar la acción de acompañamiento y evaluarla en forma permanente.	Se realiza la acción de acompañamiento y se evalúa en forma permanente sus resultados.

El impacto que se pretende lograr con la asesoría y el acompañamiento:

- ✚ Contar con una guía que contiene diversas formas de acompañamiento, organización, momentos y colaboradores para su ejercicio.
- ✚ Motivar hacia las prácticas de acompañamiento, como una estrategia para mejorar el desempeño docente en trabajo de equipo.
- ✚ Entrega orientaciones a los docentes observados para comprender el sentido y significado del proceso de acompañamiento en beneficio de realizar mejores clases y lograr maximizar los aprendizajes en los estudiantes.

MODULO 6. UN DIRECTOR QUE ASESORA Y ACOMPAÑA AL COLECTIVO DOCENTE EN LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES DE LOS ALUMNOS.

PRODUCTO 2. REGISTRO DE VISITA AL AULA: PLANEACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN.

La observación de aula es entendida como técnica de indagación e investigación docente, se entiende como una actividad cuyo propósito es recoger evidencia acerca de los aspectos involucrados en el proceso de enseñanza y aprendizaje en el contexto en que se ejerce. Esta técnica involucra diversas estrategias para la recogida de datos como son:

- Observación mediante registros cualitativos (Notas de campo)
- Listas de chequeo
- Entrevistas
- Croquis
- Recolección de documentos o evidencias
- Registros audiovisuales

¿Para qué y qué observar en el aula? Propósitos y Contenidos

Es fundamental tener un propósito definido para la observación, de lo contrario el proceso de sistematización y análisis se vuelve engorroso y poco útil. Por ello el tipo de observación se va adecuando necesariamente al objetivo del estudio y los contenidos. Las preguntas que orientan el registro se basan en las definidas por el equipo que ha formulado el proyecto de observación el cual debe responder coherentemente con los propósitos del Proyecto educativo, planes de trabajo y las líneas de acción que pudieran haberse recogido desde la literatura o acuerdos de orden macro educacional, al definir qué se entenderá por “calidad de la enseñanza”. En consecuencia, la observación de aula resulta una práctica de la mayor importancia para levantar información de las prácticas pedagógicas de los docentes y lograr determinar entre otros aspectos, la existencia de brechas entre la propuesta curricular del establecimiento educacional y la implementación del currículum que se realiza.

A partir de lo anterior se puede afirmar que la observación de aula es más que una percepción:

- Está dirigida a un objetivo, debido a que por lo general se desea observar algo específico, o a alguien en especial con un fin particular.
- Es un proceso selectivo, dado que se observa lo que se desea investigar.
- Siempre está relacionada con un objetivo o una meta, o fundamentada en una razón específica.
- Se realiza en forma planificada.
- Sirve para chequear acciones o situaciones.

De este modo, iniciar un proceso de observación de aula al interior de la unidad educativa requiere en primer lugar responder la interrogante ¿Para qué observar?, es decir la necesidad de definir específica y claramente el propósito de la observación, ya que observar sin un “para qué”, es inútil y constituye una pérdida de tiempo; o peor aún, observar con un objetivo poco claro llevará a la confusión obteniéndose conclusiones erradas y con escaso sustento. Es importante señalar que suele ser común que la observación de aula se encuentre asociada al proceso de evaluación de las prácticas docentes; y si bien, el primero puede ser un componente importante del segundo, no es el único. No obstante, centrarse únicamente en la práctica docente deja fuera el rol del resto de los actores educativos del establecimiento, no considera un sin número de factores que inciden en el aprendizaje, y se tiende a ver dicha práctica en forma aislada de la organización y el contexto educativo en que se desarrolla. En síntesis, la discusión en torno al fin educativo del establecimiento, seguida de una especificación de sus fortalezas, necesidades y

problemáticas, conducirán a establecer los objetivos de un proceso de observación de aula, seguido de la selección de indicadores y procedimientos para su logro.

¿Qué observar? Contenidos de la observación basados en evidencia empírica y teorías sobre la calidad de la enseñanza

Entre los procesos al interior del aula, los más importantes en orden de relevancia según el autor Casassus (2003) son:

- El clima emocional que se genera al interior de la clase y que es percibido por los alumnos.
- La percepción que tienen los docentes en cuanto a las causas del desempeño de sus alumnos (altas o bajas expectativas).
- Gestión de las prácticas pedagógicas, atendiendo la diversidad, sin segregación, con seguimiento y evaluación permanente.

¿Quién observa?: Rol del observador, reflexividad y requisitos para la observación

El observador que puede formar parte del equipo de directivos docentes o pares, tiene como propósito fundamental llevar a los docentes a situaciones de aprendizaje profesional que mejoren su desempeño. Desde esta perspectiva, el observador no debiera pretender emitir juicios sino más bien generar situaciones de reflexión y aprendizaje en procesos de acompañamiento del profesor, lo que considera la retroalimentación, el modelaje y el entrenamiento.

Perfil del observador

Entre los requisitos que son necesarios para poder observar y así llevar a una condición de cambio, se pueden destacar los que siguen:

- Flexibilidad
- Comprensión de fenómenos complejos como es el acto educativo
- Experiencia en aula
- Manejo de modelos curriculares
- Dominio de concepciones de enseñanza y aprendizaje
- Manejo del desarrollo psicobiológico de los niños y adolescentes
- Habilidades comunicacionales
- Empatía
- Capacidad de autocrítica

Algunas recomendaciones importantes para el observador:

Antes de la observación:

- Ponerse de acuerdo con el docente sobre cuándo, cómo, por qué y para qué se va a observar.
- Dar a conocer los instrumentos que se usarán en la observación.

Durante la observación:

- Considerarse como un invitado en la clase del profesor.
- Pasar lo más desapercibido posible.
- Registrar lo que sucede, evitando emitir juicios como interpretación de lo que observa.
- Agradecer la colaboración del profesor observado.

Después de la observación:

- Preguntar y manifestar interés por conocer las razones por las cuales el docente tomó la decisión de realizar específicamente una u otra actividad, o de emplear los recursos que utilizó.
- Retroalimentar al profesor, dando opiniones fundadas técnicamente. El objetivo es que el profesor se sienta estimulado a mejorar algunas prácticas y encuentre apoyo metodológico en la persona que lo ha observado. Pero quizás lo más relevante sea que el propio docente a partir de esta reflexión acompañada pueda definir y proponer nuevas concepciones y alternativas de acción.

Sistematización, Análisis y Toma de decisiones a partir de la Observación de Aula

Al sistematizar los hallazgos de las observaciones de aula realizadas, emerge la información que permitirá fundamentalmente reflexionar y transformar las prácticas docentes que se estimen necesarias. Sin embargo, es necesario entonces reconocer que existen procesos que deben tenerse en cuenta para acercar el cambio y la innovación al aula a partir de la observación de la misma:

- Cuando observamos el aula observamos procesos de comunicación con múltiples propósitos: el docente transmite información, hábitos, concepciones de mundo, modos de ser, es decir, cuando enseña no sólo comunica un discurso sino muchos mensajes que dicen relación con sus propias experiencias y forma de ver las cosas. Si tenemos en cuenta la concepción que el docente no es neutro sino que está invadido por lo que es, podremos reconocer que cuando observamos el aula observamos no sólo la clase de ciencias por ejemplo, sino que también al ser humano en su complejidad que es el docente.

- Cabe recordar que nosotros como observadores también lo hacemos desde nuestra propia historia y formas de ver el mundo. - Por lo tanto, al retroalimentar o devolver lo observado al docente no podemos hacerlo como si esto fuese "la realidad"; debemos provocar la reflexión de por qué el docente hace lo que hace, pues muchas veces no bastará con cambiar metodológicamente pues el cambio es más profundo que una técnica. En este sentido, una primera aproximación al cambio es cuando mediamos adecuadamente la reflexión con el docente en la entrevista de devolución (ver perfil del observador).

- Verificar que la disposición al cambio del docente se está desarrollando, sólo se puede constatar cuando frente a una acción similar a la que se ha reflexionado críticamente, el docente actúa con prácticas distintas a las utilizadas y además puede explicar las nuevas concepciones con que opera. El cambio en este sentido es dialéctico: la práctica se reflexiona para modificarla, se modifica y sigue reflexionando para optimizarla de acuerdo a lo que voy chequeando en el aprendizaje de los alumnos.

Registro de visita al aula: Planeación, Implementación y Retroalimentación

GUIA DE OBSERVACIÓN ACADÉMICA

ESCUELA OFTV. No. 0673 "SALVADOR DÍAZ MIRÓN"

LOCALIDAD: PUENTE VIEJO, AMATEPEC, MEXICO

DOCENTE OBSERVADO: PROFR. MARCO ANTONIO AVILÉS VERGARA"

GRADO: SEGUNDO GRUPO: A FECHA DE OBSERVACIÓN 13/05/2019

DOCENTE OBSERVADOR: PROFRA. MARIBEL VERA VARGAS

ACOTACIONES: MB: MUY BIEN (4), B:BIEN (3), S: SUFICIENTE(2), I: INSUFICIENTE(1)

PROPÓSITO: Orientar la obtención de información para apoyar la práctica efectiva en el salón de clases a través de la retroalimentación oportuna.

1. HABILIDADES INTELECTUALES ESPECÍFICAS.

RASGO (COMPETENCIA)	INDICADORES	CRITERIOS			
		MB	B	S	I
a) Posee alta capacidad de comprensión del material escrito y tiene el hábito de la lectura; en particular, valora críticamente lo que lee y lo relaciona con la realidad y, especialmente, con su práctica profesional.	Demuestra dominio de la temática abordada a la sesión.	X			
	Aprovecha las preguntas y comentarios de los alumnos y propicia la búsqueda de información en diferentes fuentes de acuerdo a la temática abordada.		X		
b) Expresa sus ideas con claridad, sencillez y corrección en forma escrita y oral; en especial, ha desarrollado las capacidades de escribir, narrar, explicar y argumentar, adaptándose al desarrollo y características culturales de sus alumnos.	Utiliza un lenguaje claro para comunicarse con los adolescentes.		X		
	Demuestra disposición para escuchar a los alumnos durante sus intervenciones y tratar los contenidos que no se comprenden utilizando diversas estrategias.	X			
	Muestra habilidad para captar la atención de los adolescentes durante la clase.		X		
e) Localiza, selecciona y utiliza información de diverso tipo, tanto de fuentes escritas como de material audiovisual, en especial la que necesita para su actividad profesional.	Sustenta su intervención en un contenido científico que incluye en la planificación.		X		
COMENTARIOS Y SUGERENCIAS:					
Se recomienda al compañero docente, buscar una estrategia donde los alumnos participen por sí solos, que aporten sus comentarios con claridad y coherencia.					

2. DOMINIO DE LOS CONTENIDOS DE LA EDUCACION SECUNDARIA

RASGO (COMPETENCIA)	INDICADORES	CRITERIOS			
		MB	B	S	I
a) Conoce con profundidad los propósitos, los contenidos y el enfoque de enseñanza de la asignatura que imparte y reconoce que el trabajo con los contenidos de su especialidad contribuye al logro de los propósitos generales de la educación secundaria.	Emplea adecuadamente los enfoques señalados en los programas de estudio vigentes, para realizar su práctica.		X		
b) Tiene dominio del campo disciplinario de su especialidad para manejar con seguridad y fluidez los temas incluidos en los programas de estudio y reconoce la secuencia de los contenidos en los tres grados de la educación	Plantea de manera precisa los conocimientos, habilidades y actitudes que se pretenden alcanzar durante la secuencia didáctica planeada.		X		

secundaria.					
d) Sabe establecer una correspondencia adecuada entre la naturaleza y grado de complejidad de los contenidos educativos con los procesos cognitivos y el nivel de desarrollo de sus alumnos.	Utiliza estrategias didácticas congruentes con los propósitos planteados y las competencias a desarrollar.		X		
COMENTARIOS Y SUGERENCIAS:					
Tener presente los aprendizajes esperados, al iniciar la clase se los da a conocer a los alumnos y lo que se pretende alcanzar durante una secuencia didáctica.					

3. COMPETENCIAS DIDÁCTICAS.

RASGO (COMPETENCIA)	INDICADORES	CRITERIOS			
		MB	B	S	I
a) Sabe diseñar, organizar y poner en práctica estrategias y actividades didácticas, adecuadas a las necesidades, intereses y formas de desarrollo de los adolescentes, así como a las características sociales y culturales de éstos y de su entorno familiar, con el fin de que los educandos alcancen los propósitos de conocimiento, de desarrollo de habilidades y de formación valorar establecidos en el plan y programas de estudio de la educación secundaria.	Prepara y desarrolla el trabajo de manera suficiente y adecuada para cumplir con el o los propósitos establecidos y los contenidos señalados.		X		
	Elabora los planes de clase en congruencia con los propósitos educativos y los adapta a las características e intereses de los alumnos.		X		
	Relaciona y establece una secuencia entre contenidos.		X		
	Muestra habilidad para organizar las actividades de enseñanza y emplear el tiempo de manera adecuada.	X			
b) Reconoce las diferencias individuales de los educandos que influyen en los procesos de aprendizaje y aplica estrategias didácticas para estimularlos; en especial, es capaz de favorecer el aprendizaje de los alumnos en riesgo de fracaso escolar.	Hace uso de diferentes recursos y estrategias para mantener al grupo interesado durante el desarrollo de la sesión.		X		
	Utiliza actividades, estrategias o ejemplos que favorecen que los estudiantes asocien sus conocimientos previos con los contenidos abordados.		X		
	Emplea diversas formas de presentación de los contenidos: explicación, ejemplificación, demostración, etcétera.	X			
	Demuestra habilidad, para promover la reflexión, el cuestionamiento y la expresión de ideas de los adolescentes durante la clase.	X			
d) Conoce y aplica distintas estrategias y formas de evaluación sobre el proceso educativo que le permiten valorar efectivamente el aprendizaje de los alumnos y la calidad de su desempeño docente. A partir de la evaluación, tiene la disposición de modificar los procedimientos didácticos que aplica.	Aplica una evaluación diagnóstica, continua y final, con base en los aprendizajes esperados.		X		
	Utiliza recursos e instrumentos que le permiten valorar el aprendizaje de los contenidos tratados, en congruencia con los propósitos y las formas de enseñanza.		X		
	Emplea los resultados de la evaluación como recurso para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.		X		
	Incluye en su planificación docente las acciones establecidas en la Ruta de Mejora.		X		
e) Es capaz de establecer un clima de trabajo que favorece actitudes de confianza, autoestima, respeto, disciplina, creatividad, curiosidad y placer por el estudio, así como el fortalecimiento de la autonomía personal de los educandos.	Establece un ambiente propicio para el aprendizaje, apoya el trabajo de los alumnos con tolerancia y cordialidad.		X		
	Demuestra habilidad para la organización y control del grupo en las distintas actividades de clase.		X		
Reconoce los procesos de cambio que experimentan los adolescentes, pero distingue que esos procesos no se presentan de forma idéntica en todos, sino de manera individual y única. A	Muestra habilidad para adaptar las situaciones, ante los imprevistos, durante el desarrollo de la jornada de trabajo.		X		
	Demuestra capacidad de respuesta a las		X		

partir de este conocimiento aplica estrategias adecuadas para atender las necesidades e inquietudes de sus alumnos.	inquietudes y dudas de los adolescentes en el tratamiento de los temas.				
g) Conoce los materiales de enseñanza y los recursos didácticos disponibles y los utiliza con creatividad, flexibilidad y propósitos claros.	Organiza el espacio así como los materiales adecuados y necesarios para su intervención.		X		
	Aprovecha los recursos utilizados y su relación con los propósitos educativos.		X	X	
COMENTARIOS Y SUGERENCIAS:					
Se le sugiere al docente, que aplique la relación tutora en aquellos alumnos que requieren del apoyo individualizado.					

4. IDENTIDAD PROFESIONAL Y ÉTICA.

RASGO (COMPETENCIA)	INDICADORES	CRITERIOS			
		MB	B	S	I
a) Asume, como principios de su acción y de sus relaciones con los alumnos, las madres y los padres de familia y sus colegas, los valores que la humanidad ha creado y consagrado a lo largo de la historia: respeto y aprecio a la dignidad humana, libertad, justicia, igualdad, democracia, solidaridad, tolerancia, honestidad y apego a la verdad.	Establece comunicación con el (la) director (a) de la escuela, pregunta, escucha y está dispuesto(a) a atender las sugerencias que se le dan.	X			
f) Valora el trabajo en equipo como un medio para la formación continua y el mejoramiento de la escuela y tiene actitudes favorables para la cooperación y el diálogo con sus colegas.	Muestra actitudes de apertura, seguridad y cordialidad al interactuar con su grupo y compañeros docentes.		X		
COMENTARIOS Y SUGERENCIAS:					
Se recomienda al docente utilizar el libro interactivo y materiales de que ofrece la biblioteca escolar.					

5. CAPACIDAD DE PERCEPCION Y RESPUESTA A LAS CONDICIONES DEL ENTORNO DE LA ESCUELA.

RASGO (COMPETENCIA)	INDICADORES	CRITERIOS			
		MB	B	S	I
a) Aprecia y respeta la diversidad regional, social, cultural y étnica del país como un componente valioso de la nacionalidad y acepta que dicha diversidad estará presente en las situaciones en las que realice su trabajo.	Está atento (a) al trabajo grupal, de equipo o individual durante el desarrollo de las actividades.		X		
	Empieza diversas estrategias para atender las necesidades manifestadas por el grupo o por algún alumno en particular.		X		
b) Valora la función educativa de la familia, se relaciona con las madres y los padres de los alumnos de manera receptiva, colaborativa y respetuosa y es capaz de orientarlos para que participen en la formación del educando.	Muestra respeto con los integrantes de la comunidad escolar y colabora en las actividades institucionales.	X			
COMENTARIOS Y SUGERENCIAS:					
Se le sugiere trabajar más de cerca con los alumnos Alán y José Daniel para que se involucren en las actividades.					
COMO SERÍA MI INTERVENCIÓN DESDE LA DIRECCIÓN PARA APOYAR LAS ÁREAS DE MEJORA OBSERVADAS.					
Primero que todo, contar con los elementos que me permitan asesorar y acompañar en su práctica docente a mis compañeros docentes, así como también tener conocimiento de todo lo que a su práctica refiere, para así poder brindar el apoyo, siendo mediadora, empática, asertiva pero sobretodo, reforzar el trabajo colegiado que siempre nos ha caracterizado.					

MODULO 7. EL MODELO EDUCATIVO Y EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN SU IMPLEMENTACIÓN.

PRODUCTO 1. TEXTO CON LAS ACCIONES QUE LA ESCUELA YA REALIZA PARA QUE TODOS LOS ALUMNOS RECIBAN UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD CON INCLUSIÓN Y EQUIDAD, Y TRES QUE NECESITAN IMPULSAR A CORTO PLAZO.

El Nuevo Modelo Educativo impulsa la equidad y la inclusión para romper con la desigualdad y la discriminación en el salón de clases. Todas nuestras niñas, niños y jóvenes tienen derecho a recibir una educación de calidad. Por ello, es importante tomar en cuenta las distintas necesidades y formas de estudio de cada estudiante y cada escuela. Por esta razón, las escuelas deben convertirse en auténticas comunidades de aprendizaje, con infraestructura digna para estudiantes con alguna discapacidad. Con inclusión y equidad, las escuelas reconocerán la diversidad de contexto e historias de nuestros estudiantes.

De acuerdo con la Declaración de Incheon de la UNESCO, la educación inclusiva garantiza el acceso, permanencia, participación y aprendizaje de todos los estudiantes, con especial énfasis en aquellos que están excluidos, marginados o en riesgo de estarlo. Esto se realiza mediante la puesta en práctica de un conjunto de acciones orientadas a eliminar o minimizar las barreras que limitan el aprendizaje y la participación. Dichos obstáculos pueden surgir de la interacción entre los estudiantes y sus contextos: las personas, las políticas, las instituciones, las culturas y las prácticas. Además, la educación inclusiva sustenta y favorece la conformación de la equidad, la justicia, la igualdad y la interdependencia, lo que asegura una mejor calidad de vida para todos, sin discriminación de ningún tipo, y una sociedad que reconozca y acepte la diversidad como fundamento para la convivencia social, que garantice la dignidad del individuo, sus derechos, la autodeterminación, la contribución a la vida comunitaria y el pleno acceso a los bienes sociales.

En este sentido, el concepto de educación inclusiva no se refiere de manera exclusiva al tipo de educación que deben recibir las personas con discapacidad, con aptitudes sobresalientes, la población indígena o aquellas que pertenecen a cualquier otro grupo vulnerado por el contexto; sino que señala la necesidad de fomentar comunidades educativas en donde la diversidad sea valorada y apreciada como la condición prevaleciente. Asimismo, reconoce que todas las niñas, niños y adolescentes tienen los mismos derechos, sin discriminación alguna, por lo que busca generar igualdad de oportunidades para todos mediante la eliminación de las barreras arquitectónicas, sociales, normativas o culturales que limitan su participación o aprendizaje en el sistema educativo.

La educación inclusiva está directamente relacionada con la educación de calidad con equidad, que respeta las condiciones, características, necesidades, capacidades, ritmos y estilos de aprendizaje de cada persona. Hablar de equidad en materia educativa implica lograr que todas las personas tengan las mismas oportunidades de hacer efectivos sus derechos y alcanzar los fines de la educación en condiciones de igualdad.

Para que se tenga un impacto positivo, la equidad no debe limitarse a que todos puedan acceder a la educación, sino que también debe generar ambientes de aprendizaje en el que todos los estudiantes puedan ser protagonistas de su enseñanza.

ACCIONES QUE GARANTIZAN UN SERVICIO EDUCATIVO DE CALIDAD CON INCLUSIÓN Y EQUIDAD EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA	ACCIONES QUE SE IMPULSARÁN EN EL CORTO PLAZO PARA MANTENER LA CALIDAD DEL SERVICIO QUE SE OFRECE
1. Propiciamos una educación que dé las mismas oportunidades a hombres y mujeres.	1. Fomentar actividades extracurriculares.
2. Se organizan actividades lúdicas, formados grupos heterogéneos.	2. Adaptar los métodos de enseñanza en función de las necesidades educativas de los alumnos.
3. Utilizar las TIC para crear materiales didácticos en función de las necesidades de los alumnos.	3. Promover la autonomía, habilidades y capacidades de las personas implicadas, así como su bienestar.
	4. Fomentar la cooperación.

La equidad en la educación implica evitar que el origen social o cualquier otra circunstancia de las personas se conviertan inevitablemente en destino educativo. Es decir, avanzar hacia una mayor equidad educativa sólo es posible si se asegura igualdad de oportunidades en cuanto al acceso, permanencia y éxito en los logros de los aprendizajes para todas y todos, sin distinción de condición socioeconómica o política, étnica, de género o de cualquier tipo. Una educación de calidad para todos implica el desafío de registrar resultados exitosos en contextos y colectivos heterogéneos. Para lograrlo, es preciso apelar a un trato diferenciado de lo que es desigual en su origen para alcanzar mayor igualdad. Como señalan los especialistas de OREALC/UNESCO, “la equidad comprende los principios de igualdad y diferenciación, ya que tan sólo una educación ajustada a las necesidades de cada uno asegurará que todas las personas tengan las mismas oportunidades de hacer efectivos sus derechos y alcanzar los fines de la educación en condiciones de igualdad”.

MODULO 7. EL MODELO EDUCATIVO Y EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN SU IMPLEMENTACIÓN.

PRODUCTO 2. ESCRITO CON LA VALORACIÓN DE TRES PLANEACIONES DOCENTES BAJO EL REFERENTE DE LOS PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS DEL MODELO EDUCATIVO.

Hoy en día, la sociedad del conocimiento exige de las personas mayor capacidad de interpretación de fenómenos, creatividad y manejo de la información en entornos cambiantes. La escuela ha dejado de ser el único lugar para aprender y la infinidad de fuentes de información nos obligan a replantear las capacidades que los alumnos deben desarrollar en su paso por la educación obligatoria.

Una educación integral, como la que se debe impulsar, es la que hace posible que se traduzca en una convivencia más armónica, en un mayor respeto a los derechos humanos y el Estado de Derecho, en el aprecio, cuidado y racional aprovechamiento de nuestra riqueza natural, así como en la capacidad de hacer valer los principios de libertad, justicia y solidaridad en el mundo global en el que hoy se desenvuelven las naciones. El modelo que se propone busca hacer efectivo el derecho a la educación para todos. A partir de los principios que dan sustento a la educación inclusiva, postula la eliminación de las barreras que impiden el aprendizaje y la participación a todos los alumnos, con especial énfasis en aquellos que presentan condiciones de vulnerabilidad.

Es importante reconocer que nuestros estudiantes, en todos los niveles, y en todas las escuelas, tienen aprendizajes previos adquiridos en niveles escolares anteriores, con sus familias y en sus comunidades. La labor docente ha de construir nuevos aprendizajes a partir de dichos conocimientos y reconocer que no son necesariamente iguales para todos. Tal diversidad de conocimientos ha de aceptarse, respetarse, apreciarse y comprenderse como una oportunidad de enseñanza.




Producto

Después de realizar la revisión de tres planeaciones de mis compañeros docentes, ésta parte de los aprendizajes esperados. Diseñan actividades encaminadas al cumplimiento de los 14 principios pedagógicos del Modelo Educativo. Describiendo lo que se pretende alcanzar en cada uno de ellos.

1. Poner al alumno y su aprendizaje en el centro del proceso educativo.
Promueve que desarrolle todo su potencial para que sean feliz, que lo que el docente enseña sea significativo y genere así un aprendizaje verdadero.
2. Tener en cuenta los saberes previos del estudiante.
Cuando el docente interviene para que el alumno conecta sus saberes previos con los nuevos y construye más. El docente promueve que el estudiante exprese sus conceptos y propuestas, como parte del proceso de aprendizaje.
3. Ofrecer acompañamiento al aprendizaje.
Diseña actividades que atiendan a sus necesidades en ambientes propicios para su desarrollo intelectual y emocional.
4. Mostrar interés por los intereses de los estudiantes.
Cuando el docente planea mejor la enseñanza y establece relación con sus vidas, a partir de sus intereses y sus circunstancias particulares.
5. Dar un fuerte peso a la motivación intrínseca del estudiante.
Propicia que se aprecie a sí mismo y a sus compañeros y mejoren sus condiciones de aprendizaje.
6. Reconocer la naturaleza social del conocimiento.
Fomentando el trabajo colaborativo y cooperativo, para que aprendan a vivir en comunidad y solidaridad.

7. Diseñar situaciones didácticas que propicien el aprendizaje situado.
Cuando el docente busca que el estudiante aprenda en circunstancias que se acerquen a su realidad, dentro del contexto en el que está inmerso.
8. Entender la evaluación como un proceso relacionado con la planeación y el aprendizaje.
Al evaluar saberes útiles para la vida con retroalimentación constructiva.
9. Modelar el aprendizaje.
Cuando el maestro es un ejemplo de conducta para los alumnos. Los docentes deben leer, escribir, buscar información, analizarla, generar conjeturas y todas las prácticas que deben aprender a desarrollar los estudiantes.
10. Reconocer la existencia y el valor del aprendizaje informal.
Fomentando sus intereses y distintas formas de aprender.
11. Promover la relación interdisciplinaria.
Entre áreas del conocimiento y las asignaturas.
12. Favorecer la cultura del aprendizaje.
Al fomentar las capacidades de construir el conocimiento en común, aprender del error y establecer metas personales.
13. Reconocer la diversidad en el aula como fuente de riqueza para el aprendizaje y la enseñanza.
Fomentando el diálogo y el respeto a los derechos humanos.
14. Superar la visión de la disciplina como un mero cumplimiento de normas.
Propiciar ambientes colaborativos y estimulantes para que los alumnos puedan sentirse libres y seguros.

Acciones a fortalecer y orientar las acciones docentes con base en los principios pedagógicos.

-  Que los docentes planeen en base a situaciones auténticas.
-  Que realicen una evaluación formativa.
-  Que muestren disposición para que los alumnos aprendan.

MODULO 7. EL MODELO EDUCATIVO Y EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR EN SU IMPLEMENTACIÓN.

PRODUCTO 3. INFORME DE LOS AVANCES EN LAS ACCIONES ORIENTADAS A LA IMPLEMENTACIÓN DEL COMPONENTE DE AUTONOMÍA CURRICULAR E IDENTIFICACIÓN DE LAS TAREAS QUE HABRÁ DE ATENDER A LA BREVEDAD.

La Autonomía curricular es un componente innovador y flexible que se incorpora por primera vez al currículo de la educación básica en México. Por una parte, otorga a los estudiantes la oportunidad de aprender temas de su interés, desarrollar nuevas habilidades, superar dificultades, fortalecer sus conocimientos, su identidad y su sentido de pertenencia; para ello se conforman grupos de alumnos de diferentes edades y grados escolares, lo que propicia otro tipo de convivencia, necesaria en la escuela, ya que contribuye a la buena integración de la comunidad escolar. Por otra parte, ofrece a los profesores espacios para experimentar con nuevas metodologías que les permiten renovar su práctica.

Es un espacio curricular que responde a los intereses, habilidades y necesidades de los alumnos. Un club debe enmarcarse en al menos uno de los 5 diferentes ámbitos y está integrado. Siempre que sea posible, los clubes se implementan en un horario escolar único, a fin de optimizar el uso de la infraestructura escolar y otros recursos, así como propiciar la convivencia e integración de estudiantes de grupos y distintos grados.

En la institución que dirijo, se han estado implementando los siguientes clubes durante el presente ciclo escolar.

ÁMBITOS DE AUTONOMÍA CURRICULAR

CLUBES	ÁMBITO	CAMPO FORMATIVO	HORARIO	RESPONSABLE	EVALUACIÓN
Aprende matemáticas jugando	Ampliar la formación académica	Pensamiento matemático	Lunes a jueves 13:10 a 14:00	Profr. César Jaimes Medina	Rúbricas. Listas de cotejo. Guías de observación
Leer para crecer	Ampliar la formación académica	Lenguaje y comunicación	Lunes a jueves 13:10 a 14:00	Profr. Enrique Velasco Giles	
Campeones sanos	Potenciar el desarrollo personal y social	Lenguaje y comunicación	Lunes a jueves 13:10 a 14:00	Profr. Marco Antonio Avilés Vergara	
Computación Básica	Nuevos contenidos relevantes	Lenguaje y comunicación	Lunes a jueves 13:10 a 14:00	Profr. Saúl Rojas Hernández	

Los avances que se han tenido al implementar dichos clubes y que presentan impacto en la mejora de sus aprendizajes:

- ✚ Mayor convivencia entre los alumnos.
- ✚ Se atienden áreas de oportunidad en los alumnos, principalmente en lectura, escritura y matemáticas.
- ✚ Aprenden temas de su interés.
- ✚ Desarrollo de habilidades, principalmente a través del deporte y de las tecnologías.

Tareas que se han de emprender a corto plazo en relación al componente de Autonomía Curricular:

- ✚ Continuar el trabajo de los clubes.
- ✚ Demostración de clubes, en la cual los alumnos presenten a la comunidad escolar lo que han aprendido y cómo les es útil para su vida diaria.

MODULO 8. PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR, CONDICIÓN PARA LA GESTIÓN DIRECTIVA EFICAZ.

PRODUCTO 1. PLANEACIÓN DE DOS ACCIONES QUE MEJOREN LA COMUNICACIÓN CON LA COMUNIDAD ESCOLAR Y PROMUEVAN LA PARTICIPACIÓN DE LOS PADRES DE FAMILIA.

La importancia que tiene la familia en el éxito académico de un estudiante ha sido comprobada por diversos estudios y se convierte hoy en un hecho irrefutable. Por lo mismo, la participación que tienen los padres en la escuela adquiere un papel fundamental para potenciar las capacidades de los niños y jóvenes e incidir en su éxito académico. Según Boberiene (2013) el compromiso de los padres mejora las dinámicas dentro del aula, ya que incrementa las expectativas de los profesores, mejora la relación profesor-alumno y contribuye a una mayor competencia cultural de los estudiantes, el involucramiento de la familia en la escuela está asociado a una mejor relación del estudiante con su profesor, lo que influye en un mejor sentido de competencia del alumno en lenguaje y matemática y en el desarrollo de una mejor actitud hacia la escuela.

La educación es un proceso que acompaña toda la vida, es un proceso de aprendizaje permanente, que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas. Por su creciente complejidad, la educación así entendida no puede ser solo responsabilidad de la escuela, también es responsabilidad de las familias.

La buena relación entre familia y escuela requiere la necesidad de generar una alianza estratégica entre ambos actores educativos, como clave para una pedagogía efectiva y para lograr una mejor calidad de la educación que reciben los jóvenes. Esta alianza requiere de coordinación, colaboración y complementariedad entre las instituciones para cumplir las metas comunes, especialmente entre padres y profesores por el protagonismo que tienen en el modelamiento de los aprendizajes.

Una familia con visión participativa en la educación ayuda al niño en el proceso de aprendizaje, mejora su rendimiento escolar y hace que se sienta apoyado. La participación de la familia en la educación es preponderante para el desarrollo integral de los niños porque es el primer entorno social en donde se desenvuelven, son los padres los primeros maestros que educarán a sus hijos en temas de valores y principios que se desarrollarán a lo largo de su vida.

La comunicación que se da entre maestros y padres de familia de la comunidad en donde laboro actualmente, puedo decir que es buena. Sin embargo, hace falta mayor participación de los padres de familia, asisten a la escuela cuando se les convoca, pero lo que hace falta por parte de ellos es mayor exigencia hacia sus hijos y con los maestros, su nivel de estudios es máximo hasta educación secundaria por lo que no tienen expectativas de seguir estudiando, tanto hombres como mujeres se casan a una muy corta edad (entre 15 y 16 años).

N.P	ACCIONES QUE MEJOREN LA COMUNICACIÓN CON LA COMUNIDAD ESCOLAR Y PROMUEVAN LA PARTICIPACIÓN DE LOS PADRES DE FAMILIA
1.	Realizar actividades de aula para empezar a conocer el entorno del alumno en aspectos como los integrantes de la familia, su situación familiar, el trabajo de los padres, etc
2.	Realizar entrevistas y tutorías en las que el Director y los docentes se encuentran con las familias.

MODULO 9. LAS HABILIDADES BÁSICAS PARA LA FUNCIÓN DIRECTIVA: USO DEL TIEMPO Y TOMA DE DECISIONES.

PRODUCTO 1. DOS ACCIONES BÁSICAS PARA MEJORAR LA GESTIÓN DEL TIEMPO.

Uno de los elementos más decisivos en la organización del trabajo es la gestión del tiempo. Es algo universal, que no admite distinciones entre actividades o sectores. Todas las compañías deben reafirmarse en el compromiso de gestionar mucho mejor el tiempo que dedican a sus actividades. Todos los trabajos necesitan tiempo y el tiempo es un recurso limitado.

Todos los procesos se pueden mejorar significativamente con una mejor gestión del tiempo. Para ello, hay que ser consciente de los tiempos muertos, de las horas improductivas, de la duplicidad de tareas o de las gestiones que salen mal y hay que repetir por falta de planificación o información.

La gestión del tiempo es una habilidad que no se desarrolla de un día para otro, lleva su tiempo y además es diferente en función de cada persona. Los siguientes son algunos consejos que ayudan a mejorar la forma en la que se gestiona el tiempo.

1. Haz una lista, pero, sobre todo, úsala.
2. Fija plazos. Y de nuevo, úsalos. Fija un plazo y haz todo lo posible por cumplirlo. Procura establecer una fecha anterior al día en el que la tarea debería estar sí o sí finalizada. De esta manera, tendrás margen para los imprevistos.
3. Abandona el modo multi-tarea. Las personas que hacen muchas cosas a la vez tienden a pensar que son mucho más productivos y que sacan adelante más trabajo que los demás, sin embargo, están equivocados. La multi-tarea no es el camino más productivo que puedes coger. Nuestra mente funciona mucho mejor cuando nos centramos en una tarea.
4. Delega. Delegar responsabilidades es vital para llevar a cabo una correcta gestión del tiempo. A veces asumimos más trabajo del que podemos realizar. Delegar no es un símbolo de debilidad sino de inteligencia. Rodéate de gente competente en quien puedas confiar y delega algunas de las responsabilidades. Te permitirá ser más productivo y reducir tu nivel de estrés.
5. Utiliza tus “tiempos muertos”. No nos referimos a que emplees parte de tu tiempo de descanso en pensar cómo organizar tus tareas del trabajo. Nos referimos a esos tiempos muertos que pasamos en atascos o en la sala de espera de alguna consulta. Pueden ser buenos momentos para elaborar listas y priorizar tareas.

A continuación, presento algunas acciones para mejorar la gestión del tiempo en nuestras escuelas.

Acciones para mejorar la gestión del tiempo	Beneficios de su impacto
1. Planificar, organizar y priorizar el trabajo diario, entre lo que es importante y lo que es urgente.	<ul style="list-style-type: none">- Mejor organización.- Optimizar mejor los recursos y hacer más eficiente la tarea.- Mayor productividad.- Reducir nivel de estrés.
2. Combatir los “ladrones” del tiempo: desorden, reuniones, visitas, papeleo...	<ul style="list-style-type: none">- Fomentar un trabajo consciente y un buen clima laboral.- Mejor organización.- Optimizar mejor los recursos y hacer más eficiente la tarea.- Mayor productividad.

**MODULO 9. LAS HABILIDADES BÁSICAS PARA LA FUNCIÓN DIRECTIVA:
USO DEL TIEMPO Y TOMA DE DECISIONES.**

PRODUCTO 2. INFOGRAFÍA QUE RECUPERA LA INFORMACIÓN MÁS RELEVANTE RESPECTO A LA TOMA DE DECISIONES.



ATENTAMENTE

**PROFRA. MARIBEL VERA VARGAS
DIRECTORA ESCOLAR**