

REFLEXIÓN LIDERES ACADÉMICO

**PRESENTA:
PROFRA. NORMA BERENICE SÁNCHEZ MOLINA**

**REFLEXIÓN DE APRENDIZAJE DEL DIPLOMADO
LIDERES ACADÉMICOS**

DIRECTIVO DE : J.N. JOSE MARTI

C.C.T. 15EJNo253K

ZONA ESCOLAR J029

MUNICIPIO TIMILPAN

LÍDERES ACADÉMICO

Desde un pensamiento crítico, considero que vale la pena entender que el liderazgo no constituye únicamente un rol, sino que hoy en día es una disciplina con metodologías, teorías, nociones, conceptos, principios y definiciones que un docente líder debe conocer, en tanto formador de líderes, estar al tanto de los diferentes propósitos de un ejercicio de liderazgo, ayudar a generar cambios, transformar comportamientos o simplemente administrar situaciones, le permite a un docente líder reflexionar sobre las decisiones propias y sobre el impacto que mi liderazgo tendrá en mis pequeños en edad preescolar, con esto deseo explicar que los rasgos intelectuales aplicables a un docente líder como yo, implican que éste desarrolle su propio punto de vista y dé respuesta a sus preocupaciones, pero con lógica, rigor de disciplina y sentido personal, social pero sobre todo profesional.

Las opiniones y comentarios escuchadas durante la presentación de aprendizajes adquiridos en el diplomado, fueron de construcción para mejorar mi práctica de liderazgo, sobre todo de mis autoridades inmediatas y docentes a mi cargo, donde con gusto explicaron los avances que he tenido gracias al diplomado de liderazgo, ya que he realizado diversas actividades que han permitido transformar la forma de organización y de enseñanza aprendizaje de los alumnos que sin duda, los reflejan día a día en la manera de cómo enfrentan desafíos y eso para mí persona es gratificante, ya que el esfuerzo y el aprendizaje logrado durante el diplomado han sido de gran impacto para los integrantes de mi comunidad escolar.

Es importante mencionar que a lo largo de DILET he favorecido mi intervención docente y directiva trazando un hilo rector de mejora mediante distintas actividades que se proponían y que poco a poco las fui transformando en acciones que respondían de manera positiva a las necesidades de la escuela, pensando en todo momento en el aprendizaje de los alumnos, fomentando una convivencia armónica y pacífica con el propósito de ofrecer una educación de excelencia, como se propone en el artículo 3° en la nueva escuela mexicana.

Rabouin (2007, p. 153), comenta que “la comunicación es la sabia que nutre el liderazgo”, el ‘vaso comunicante’ de las inquietudes organizacionales, que aportan elementos para la reformulación de la visión, la misión, las estrategias, las políticas y los procesos organizacionales, estoy en total acuerdo con el autor y por ello trato de establecer comunicación asertiva con toda la comunidad escolar, mediante un trabajo colaborativo, asignando responsabilidades, tomando en cuenta talentos que permitan mejorar el trabajo en equipo compartiendo experiencias profesionales, tomando decisiones de autocrítica y de reflexión, teniendo la capacidad de manejar información, delegar y proyectar en lo ético así como ver con claridad el conocimiento de las dinámicas internas de la institución colaborando activamente y con ideas de construcción y retroalimentación.

Una aportación de Michael Fullan (2005) “señala que en una organización caracterizada por un desempeño efectivo, hay un aprendizaje continuo de los miembros” sin duda alguna soy partidaria de ofrecer a la comunidad escolar un

clima de confianza que permita el aprendizaje afectivo practicando habilidades socioemocionales sobre todo de empatía, permitiendo desarrollar competencias comunicativas necesarias para conducir a la comunidad educativa, es por ello que un líder se debe mantener al tanto de las necesidades y demandas, debe establecer prioridades, identificar y desarrollar las capacidades de su equipo y de los miembros de la comunidad educativa que favorezcan el cambio, compartiendo una visión y motivado la transformación, que facilite el establecimiento de una ruta crítica.

El plan de acción es una guía en la que se priorizan las acciones más importantes para cumplir ciertos objetivos o metas, atendiendo las necesidades de la institución y favoreciendo los aprendizajes de los alumnos, detallando las actividades específicas a realizar y que me apoyo en la autoevaluación que me permitió identificar lo siguiente:

Una debilidad marcada en mi quehacer educativo y que en más de una vez exterioricé, es la falta de conocimiento de planes, programas de estudio y teorías de desarrollo integral de los niños, sin embargo he logrado avanzar en este ámbito, ya que por medio del plan de desarrollo de habilidades propuse actualizarme permitiéndome el reconocimiento amplio de los planes y programas de educación preescolar, para ejecutarlos y retroalimentar a las docentes a mi cargo, además de conocer las teorías de desarrollo en edad preescolar para entender el proceso de aprendizaje que favorezca a los alumnos en la vida diaria, ya que es de gran importancia recalcar que todo se hace por los alumnos y se deben poner al centro en todo momento.

Otro punto donde tenía área de oportunidad pero que alcancé a tener mejores resultados es involucrar a la comunidad educativa a participar de manera propositiva permitiéndome reconocer su entorno y aprovechar lo que se tiene, con el fin de mejorar las habilidades y conocimientos de cada uno de los alumnos.

Me doy cuenta también, que es de vital importancia conocer la normatividad, ya que será la única herramienta que conduzca al personal docente a realizar las funciones para el logro de objetivos y establecimiento de acuerdos de convivencia, por esta razón debo empaparme en el reconocimiento de este documento para ejercer acuerdos con mi equipo de trabajo que permitan identificar líneas de trabajo consensuado al requerimiento de nuestra labor.

Para concluir, considero que el trabajo realizado durante estos seis meses me permitió avanzar a pasos agigantados ya que pude experimentar un liderazgo compartido con eficacia, de diálogo, de transformación, pero sobre todo de empatía teniendo actitudes de justicia para todos, tomando en cuenta criterios razonables y equilibrados con profesionalismo y ética.

Referencias:

- Fullan, M. (2005). Leadership and sustainability: System thinkers in action. Thousand Oaks, CA: Press.

-Goleman, D.; Boyatzis, R. y McKee, A. (2004). El Líder Resonante crea más. El Poder de la Inteligencia Emocional. Caracas: Editorial Melvin.

-Rabouin (2007). Liderazgo de los directivos docentes en contextos vulnerables. p.p.153