

TITULO

TRABAJO COLABORATIVO COMO ESTRATEGIA DE MEJORA. UNA EXPERIENCIA PROFESIONAL EN PREESCOLAR

NOMBRE DEL COLECTIVO: UNIDAS, LOGRANDO UN SUEÑO.

PARTICIPANTES

MIRIAM TARIACURI NAVARRETE VILLA.

MA. ALMA RUTH NAVARRETE VILLA.

CORREO

tariacuri_25@hotmail.com

nava_sep@hotmail.com

DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO:

Somos dos profesoras del nivel de educación preescolar que desempeñamos nuestra tarea como docentes frente a grupo, directoras, Supervisoras de zona y Jefa de Sector en la Secretaria de Educación. Hacemos referencia en el presente documento a la labor desarrollada como Supervisora de Zona en la ciudad de Comanja y Jefa de Sector en Maravatio, Mich. Y a la forma en que de manera solidaria pudimos intercambiar conocimientos, información, materiales e ideas para mejorar.

Nuestros espacios físicos de labores eran diferentes, pero vivimos experiencias profesionales similares que nos unieron y al tener la oportunidad de realizar un trabajo colaborativo y concordar nuestra práctica educativa, enriquecimos nuestra tarea con las Directoras y Supervisoras de nuestra región y Estado, logrando con ello una meta común, reflejada en nuestro Plan de Trabajo: Objetivos compartidos, cumplimiento de metas, ejecución de tareas, la unidad entre el equipo de trabajo y la ayuda a las demás integrantes del colectivo. Compartimos también, por ser una cuestión importante, la observación sobre las prácticas sindicales combativas y contundentes en nuestras regiones.

PALABRAS CLAVES: Experiencias profesionales, trabajo colaborativo, plan de trabajo, prácticas sindicales.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo, es presentar la importancia y lo que implica participar y propiciar un ambiente de reciprocidad entre un grupo de personas que saben diferenciar y contrastar sus puntos de vista, en un ambiente de cordialidad y respeto, de tal manera que juntos puedan llegar a generar un proceso de construcción de conocimiento.

La Supervisora de Zona escolar y la Jefa de Sector desarrollan funciones importantes como asesorar, orientar, verificar, acompañar, animar y evaluar el cumplimiento de las normas, los programas y los proyectos establecidos por la Secretaría de Educación, con el objeto de: Garantizar que el funcionamiento del servicio educativo se desarrolle, en los diferentes tipos y modalidades de este nivel, conforme a las normas y criterios establecidos por la Secretaria de Educación.

Para este colectivo, el trabajo colaborativo reveló su importancia como una gran herramienta de apoyo en el desarrollo de las funciones y responsabilidades a cumplir, sobre todo cuando era necesario mejorar las condiciones de trabajo en que se encontraba la zona y sector citado.

El que las directoras y supervisoras trabajaran unas junto a otras, en un ambiente agradable y donde todas se sintieran cómodas, fue una condición necesaria para su desarrollo personal y el mejoramiento de la practica educativa, cabe resaltar la importancia que tuvo el proceso de elaboración conjunta del plan de mejora, para que el acto de mirar al futuro se diera de una manera compartida, solidaria y significativa.

Para lograr este proceso realizamos un diagnostico que permitiera conocer la percepción del personal involucrado en relación a los temas de relaciones interpersonales, empatía y trabajo en equipo, así como analizar los aspectos que estaba obstaculizando el trabajo en colaboración.

Encontramos apatía, indiferencia, agotamiento y desintegración. Pero con la colaboración de todas, fue posible el planteamiento de metas, logrando diseñar e implementar un plan de mejora fundamentado en el individual de las directoras y supervisoras de zona, observando al finalizar , mas elementos de cooperación apoyo de todas para cumplir un objetivo; responsabilidad; la cual era asumida de manera individual en la tarea que correspondía, y en equipo; comunicación, al intercambiar información importante y materiales , ayuda de manera eficiente y efectiva; trabajo en equipo, ya que juntas se buscaba resolver los problemas que se presentaban y con una autoevaluación periódica que permitía orientar y reorientar las acciones a realizar.

El trabajo entre pares, permitió también el uso de la nueva tecnología como medio de intercambio de saberes, cooperando y cambiando ideas que permitieron lograr mejores resultados.

CONCLUSIONES: Como consecuencia de las experiencias vividas y del análisis de la información recabada y los instrumentos aplicados, corroboramos que la ausencia de la autoridad por periodos prolongados, la falta de comunicación, y el liderazgo mal realizado, la falta de motivación, uso inadecuado de estrategias, falta de un ambiente adecuado son factores que ocasionan el desinterés y el deseo de participar en un proceso colaborativo. De tal manera que se debe brindar a las directoras y supervisoras la oportunidad de vivir experiencias distintas, que favorezcan y propicien el deseo de trabajar de manera colaborativa entre compañeras y compañeros y al hacerlo seguramente observaremos que el trabajo que de manera cotidiana realizamos en nuestros entornos, siempre va a lograrse con mejores resultados, en un clima de respeto y compromiso. Se dará con la participación de todo el equipo de trabajo, más compañerismo, entusiasmo, cordialidad, aportación, colaboración y entusiasmo en todas las actividades, solidaridad, responsabilidad grupal e individual, evaluación grupal y unidad, con sentido de pertenencia y compromiso. Tal como nosotros lo vivimos.

LUGAR DE LA EXPERIENCIA: Región Maravatío y Comanja Municipio de Coeneo, Michoacán.

NIVEL EDUCATIVO O SOCIAL. Zona 019 y Sector 016 de Educación Preescolar

PAÍS: México

RED CONVOCANTE: (RedTEC).

PRESENTACIÓN

EL DEVENIR EN LA INNOVATIVO.

Se realizó el presente trabajo con personal Directivo y de Supervisión del nivel de educación preescolar en la zona escolar 019 ubicada en la ciudad de Comanja y Sector 016 de Maravatío, Mich.

Todo inicia en el ciclo escolar 2008- 2009, a partir de la llegada a estas ciudades, a desempeñar la función encomendada por la Secretaria de Educación en el Estado, eran espacios que se encontraban desatendidos por carecer de titulares, los cuales se habían retirado hacía tiempo.

Las compañeras se sentían desgastadas olvidadas, cansadas, con desconfianza, aisladas, y sin ganas de realizar nada, por lo que fue necesario comenzar a integrarlas, escucharlas, tomarlas en cuenta, observar las formas en que realizaban su trabajo, detectar cual era la que ejercía mayor liderazgo, la que era puntual, la que faltaba, la que siempre llevaba la contraria, la que era propositiva, la que no cumplía, etc.

Lograr la integración con el colectivo fue una actividad un poco complicada debido a todos los factores negativos señalados con anterioridad y a la necesidad de analizar las propias prácticas, así como las ajenas, pero que con constancia fuimos logrando poco a poco y que finalmente logramos al ser aceptadas por nuestras compañeras de trabajo.

También es importante señalar que se llevó a cabo una observación fina, acerca de la forma en que se presentaban las prácticas sindicales de la región, por ser una actividad muy constante y contundente, además de ser un área de líderes magisteriales muy destacados a nivel estado, lo cual implicaba establecer una relación de cordialidad y respeto en la labor a desarrollar. Este fue pues, uno de los puntos que requería ser atendido de una forma prioritaria y con mucha delicadeza, ya que marcaría el inicio de un resultado que podría ser exitoso o un total fracaso. Nos reunimos con las compañeras Supervisoras de zona, Asesores Técnico Pedagógicos y secretarías del Sector y nos pusimos de acuerdo, acudimos a los espacios físicos donde se ubicaban las oficinas de la representación sindical en la región con la finalidad de saludar y presentarnos con los representantes, acción que marcó el inicio de una buena relación laboral. A partir de esto, hubo encuentros y desencuentros, momentos álgidos donde parecía que no encontrábamos salida a los conflictos, pero que siempre con atención y respeto de ambas partes lográbamos superar en beneficio común.

Partimos también de un reconocimiento físico del Sector 016, el cual tiene la cabecera municipal en Maravatío, Mich. Que corresponde a la región oriente, una de las más bellas de nuestro Estado, zona de serranías, cañadas, grandes extensiones boscosas y lugar que hospeda a la mariposa monarca, fácil de reconocer por su color naranja brillante de sus alas con venas y bordes negros decorados por motitas blancas.

Conocida por su gran capacidad de vuelo y vuelo rápido y que a pesar de ser tan frágil realiza un fantástico recorrido de entre 2000 y 4500 kilómetros de ida y otros tantos de vuelta. La hermosa viajera viene de Canadá y Estados Unidos y se agrupan por millones en los bosques de oyamel. Las montañas de Michoacán les proporcionan condiciones especiales para su vida como son una temperatura fresca, que les indica que deben mantenerse quietas para no gastar energía y poder regresar, nubes y neblinas que les proporcionan agua y humedad y árboles que las protegen del granizo y la nieve. Tienen su santuario en el Rosario, Sierra Chingua y Angangeo región considerada y reconocida por su belleza natural como patrimonio de la humanidad por la UNESCO.

Una vez que logramos consolidar los puntos anteriores, emprendimos el viaje para vivir esta maravillosa experiencia de vida con las compañeras del sector 016 y zona 019.

Es importante mencionar que se construyeron escenarios de asesoría y atención a las compañeras, actuando principalmente como organizadoras y facilitadoras del proceso de la comunicación teniendo una capacitación constante, lo cual hacíamos al prepararnos estudiando, incorporándonos a cursos de actualización y participando en las sesiones de Consejo Técnico a nivel zona, Sector y Departamento organizados y convocados por la Secretaria de Educación e instituciones como la Universidad Pedagógica Nacional.

LAS PROBLEMÁTICAS QUE BUSCA RESOLVER

La desintegración del personal del Sector 016 de educación preescolar y de la zona 019, era una percepción muy notable y por lo tanto representaba una problemática urgente de atender, a partir de ello surgieron preguntas que nos permitieron ir clarificando nuestras ideas y orientar y dar rumbo a nuestro trabajo siendo las siguientes: ¿Como integrarnos en equipo de trabajo? ¿Qué entendíamos por trabajo colaborativo? y ¿Qué beneficios ofrecería al personal de la zona y sector trabajar de manera colaborativa?

LA CARACTERIZACIÓN DEL CONTEXTO.

El Sector 016 está conformado por 5 zonas escolares y 85 Jardines de Niños, con cabecera en Maravatío, Las zonas son: 017 en Maravatío con 44 Jardines de niños a cargo de la Profra. Josefina Soto Fajardo, 044 en Contepec con 29 Jardines de niños a cargo de la Profra. Margarita Ramírez Zavala, 048 en Sengio, Aporo e Irimbo con 30 Jardines de Niños a cargo de la Profra. Minerva Abad Santillán. 075 en Maravatío con 32 Jardines de Niños a cargo de la Profra. Teresa González Sánchez y la 079 en Tlalpujahuá con 34 Jardines de Niños a cargo de la Profra. Lourdes Alcántara Colín.

Maravatío significa “Lugar precioso”, alberga grupos indígenas mazahua y otomí. Sus principales actividades económicas es la cría de ganado, turismo, pueblos mineros. En Tlalpujahuá, pueblo mágico, enclavado en las montañas, la principal fuente de empleo es la manufactura de las esferas, las cuales por su calidad son consideradas entre las cinco mejores del mundo, que compiten con las de Rumania, Japón y Colombia, también son herederos de una tradición antiquísima en México del arte plumario. Que data de la época prehispánica, cantera y joyería. Contepec es una zona que se destaca por la producción de cereales y la elaboración de productos lácteos, cuenta con un parque Acuático Tepetongo. Epitacio Huerta es nombrada así en memoria del Gral. Epitacio Huerta localizada al noreste del estado.

El otro universo de la experiencia es la zona escolar 019 de preescolar con cabecera en Comanja en una geografía muy extensa abarcando también los municipios de Huaniqueo y Jiménez. Es importante señalar que es una zona de migrantes a Estados Unidos con pocos alumnos y mucha agitación política de las educadoras en las actividades sindicales por parte de la CNTE influyendo de manera directa en la organización de los jardines de niños.

En los dos contextos las directoras están en constante tensión con la propuesta educativa oficial y las propuestas sindicales en el aspecto académico

LAS TENSIONES CONCEPTUALES.

Autores como Guitert y Giménez afirman que el trabajo colaborativo es un proceso en el que cada individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, fruto de la interacción de los integrantes del equipo. Este se da cuando surge una reciprocidad entre los miembros del grupo, que saben diferenciar sus opiniones, de tal manera que llegan a generar un proceso donde juntos construyen un conocimiento.

Se caracteriza por: Una fuerte relación de interdependencia entre los miembros del grupo.

- ❖ . La motivación y el deseo de alcanzar el objetivo propuesto.
- ❖ . El establecimiento de relaciones simétricas.
- ❖ . La responsabilidad individual compartida.
- ❖ . La heterogeneidad.
- ❖ . La asignación de tareas.
- ❖ . La comunicación.

El tutor debe tomar distancia del modelo tradicional y posicionarse como mediador. Inicialmente debe pautar la forma de trabajo, proponiendo algunas líneas de reflexión sobre el trabajo.

Al relacionar esta teoría con nuestra práctica nos dimos cuenta que existen ciertas tensiones conceptuales. Al intentar integrar el equipo, nos dimos cuenta que las compañeras estaban muy acostumbradas a realizar su trabajo de manera individual. Costaba trabajo compartir ya no se diga materiales, si no también opiniones y conocimientos, el ambiente era de una sola participación; de la líder y las demás solo de una manera silenciosa aceptaban. Lo cual no era muy adecuado, por carecer de una relación de colaboración y participación de todo el colectivo. Intentábamos animar al grupo y siempre encontrábamos cierta resistencia. No lográbamos establecer la integración que ambicionábamos por las condiciones existentes, desde lo político- sindical hasta por diferencias insignificantes, y de diferente orden que se han presentado durante la experiencia: la relación de las prácticas innovadoras o emancipadoras con las teorías existentes relacionadas con su temática. Cierta vez, cuando preguntaron a Newton acerca de cómo hacía sus descubrimientos, respondió que no sabía con exactitud, pero que quizá su habilidad estaba en su capacidad de poner una esmerada atención en el problema, de pensar en éste de manera constante y con gran aplicación, hasta el punto de quejarse de que "la luna" era el único objeto que siempre le daba dolor de cabeza.

LAS APUESTAS EMANCIPADORAS

Una de las propuestas que consideramos muy viables es **que el trabajo en colaboración, sea promovido y fomentado en las zonas escolares y sectores por la Secretaria de Educación principalmente apoyándose en sus autoridades educativas de zonas y sectores, que respondan a objetivos comunes y se propicie la constitución de espacios flexibles, de reflexión y análisis en la búsqueda de** propuestas regionales y locales para la transformación social a partir de asumir las prácticas educativas desde la autonomía pedagógica. Con la creación de entornos donde todos tengan la oportunidad de expresar sus puntos de vista y propuestas para detectar nuevas y mejores oportunidades para todos

BIBLIOGRAFÍA.

- Arnaz, José A. (1987) La planeación Curricular. México. Editorial Trillas.
- Galindo Caceres, Luis Jesús. (1998) Técnicas de investigación en sociedad, cultura u comunicación. México. Editorial Logman.
- Gimeno, J.S. La educación que aún es posible. Madrid. Editorial Morata.
- Guitert y Gimenez (2000) aprender a Colaborar.
- Martínez, M. M. (1996). Comportamiento Humano. México. Editorial Trillas.
- SEP. (1982). Manual de operación de la supervisora de zona de educación preescolar (Estados).
- Schmelkes, Silvia. Proyecto Escolar. SEP.