

Proyecto de Transformación de la Práctica (PTP) primera parte. Mi perfil directivo desde el liderazgo y lo socioemocional

En el Módulo 1, el Producto de Transformación de la Práctica 1 (PTP 1) tiene como finalidad establecer un diagnóstico del perfil de la figura directiva a través de una autoevaluación reflexiva con base en el liderazgo de gestión y desempeño de las herramientas socioemocionales que demanda esta función trascendente.

Para ello, utilizaremos un instrumento que da cuenta de aspectos que, contenidos en tres categorías, serán evaluados por el propio directivo/a participante. Una vez resuelto, se procederá a la realización de un ejercicio de reflexión prospectiva para la mejora de su función.

La escala que se utilizará es mediante un diferencial numérico de 1 a 10, en donde 1 representa lo menos representativo a esa conducta y el 10 representa lo más cercano a mi desempeño como directivo.

Para subir el PTP del módulo 1 al Campus, asegúrate de realizar los siguientes pasos:

1. Modifica el nombre del archivo (PTPM1_AAAA) cambiando las letras “A” por las iniciales de tu nombre: PTPM1_FRVG.
2. Convierte el archivo Word en documento PDF. Sólo podrás cargar en el Campus archivos PDF.
3. Antes de convertir y de “subir” al Campus tu PTP es importante que autoevalúes tu producto y te asegures de que cumple con todos los componentes solicitados.
4. Apóyate en el instrumento de evaluación incluido al final del formato de entrega.
5. Accede al Campus virtual y localiza la sección PTP correspondiente.
6. Carga el archivo del PTP. Si tienes duda, recuerda revisar los videos tutoriales compartidos al inicio del curso taller o contacta con tu asesora/asesor para pedir ayuda.

Comparte las acciones de mejora que señalaste al realizar la autoevaluación de tu perfil directivo desde el liderazgo de gestión y la relación socioemocional. Escribe en el grupo privado de Facebook:

- Una o dos acciones derivadas de la autoevaluación de tu perfil directivo mencionando también el aspecto que se estaría mejorando.
- Comenta por lo menos una de las acciones que compartan y publiquen tus colegas en el grupo.

Mi perfil directivo desde el liderazgo de gestión y la relación socioemocional

El liderazgo de un director educativo está relacionado a la formación de personas de manera integral. Es un proceso que conlleva diferentes etapas, conocimientos y prácticas cotidianas que forman y moldean la personalidad de un ser humano con lo que llega a ser un líder. Personalmente siempre he creído que un dirigente no es una persona que habla o se expresa muy bien en relación con determinado tema o actividad, sino quien con sus acciones da a conocer un buen ejemplo que logra que quienes le rodean quieran imitarlo o seguirlo y que debe tener la capacidad de propiciar un ambiente con valores como el respeto, la solidaridad, la empatía, entre otros lo cual son los puntos que se me ha caracterizado.

De igual manera poseo la capacidad de resolver conflictos, saber actuar como un mediador, ser lo más objetiva posible y de estar pendiente de todo el desarrollo que pasa en el plantel educativo; pero no hay que olvidar de nuestra inteligencia emocional que es sumamente importante y que cualquier directivo debe tener presente; no hay que olvidar que también somos humanos y nos corresponde poseer la capacidad en comprender y manejar esas emociones de manera que éstas no perjudiquen nuestros objetivos profesionales y personales de nosotros mismos que asumimos este cargo como con los docentes, alumnos o padres de familia. Lo cual este punto me ha costado también ya que cada día al estar en esa posición se tiene una mayor exigencia administrativa de nuestras autoridades y de gestión (para lograr mejores condiciones a nuestros planteles) cuando en donde más debemos de dar ese seguimiento es en la parte académica sin olvidar de la presión social que hay hoy en la actualidad con nuestra profesión. Otro asunto y que pesa también en nuestra labor educativa es que hay padres de familia están muy predispuestos y consideran que la escuela es la responsable de la crianza y educación de sus hijos, en la cual posterior a la pandemia y por la situación de la economía trabajan varias jornadas los papás y por ende no les brindan el tiempo suficiente de convivencia de calidad con sus hijos en la cual ellos les dan más tiempo en el uso de los dispositivos tecnológicos a solas siendo menores de edad y que en algunos casos sin supervisión y por varias horas ya que se quedan al cuidado de sus abuelos lo cual esto genera que se crea esas emociones negativas como el ser agresivos y ansiosos, no realizar sus tareas y al platicarles la realidad no asumen su responsabilidad como padres ya que nosotros nos relacionamos más en la parte pedagógica y no en la parte psicológica, por la cual trato de dar ese seguimiento y estar en contacto con la comunidad para orientarlos y motivarlos velando siempre por la niñez que son sus hijos, siendo algunos de éxitos o levantando el protocolo correspondiente.

Otro punto que también forma parte de nuestra labor es en dar respuesta a una actitud abierta, motivadora, inspiradora, competente en la creación de un gran

equipo de trabajo y que sea propicio al cambio. Lo cual como directivos debe ser parte fundamental en establecer y fomentar esas relaciones de confianza y de reciprocidad con el personal docente y de apoyo, los estudiantes así como con los padres de familia, quizás los resultados no se verán de manera inmediata; pero cuando éstos perciben que el directivo demuestra capacidades de liderazgo positivo y que se preocupa por las relaciones interpersonales y por las expectativas y necesidades de cada docente y alumnos como de los demás actores educativos se refuerzan esos lazos de confianza y de reciprocidad para trabajar de manera colectiva en alcanzar los objetivos y metas vinculadas con los logros de aprendizaje que presenta nuestra escuela que hace que sea liderazgo transformacional.

Pero para alcanzarlo es necesario conocer a todos los actores educativos que conforman la comunidad escolar es importante aplicar diversos instrumentos para poder evaluar y conocer también un poco más el contexto socioeducativo y visualizar las fortalezas, necesidades y aspectos de mejora del centro educativo para poder dar las soluciones correspondientes en conjunto con el personal docente ya que ellos tienen mayor contacto con la realidad o necesidades de sus grupos. Esto no es una tarea fácil, ya que en la NEM se requiere diseñar un Programa de Mejora y un programa analítico lo cual ambos parten de un análisis, diálogo y reflexión colectiva con base a los diagnósticos grupales en donde allí se extrae la lectura a la realidad en donde les brindo ese acompañamiento pedagógico. Pero sobre todo de conocer y entender el proceso de su realización. Nuestro trabajo se centra en guiar a los docentes para que se enfoquen en brindar una educación adecuada a las características de los alumnos que son los principales protagonistas y que el docente se vuelve una guía de ellos para formar a personas integrales y que sean capaces de resolver diversas situaciones que se les vaya presentando a lo largo de la vida. En este proceso, el colectivo a partir de la lectura de la realidad, la contextualización de los contenidos de los programas sintéticos, la incorporación de los contenidos que se consideran necesarios para el codiseño de contenidos y la construcción de estrategias orientadas a la planeación sin olvidar las características, necesidades y los intereses de nuestros NNA. Los oriento a que sean reflexivos y más reales durante el proceso de crear los objetivos y metas para poder alcanzarlos durante el ciclo escolar. De igual manera trato de fomentar que se establezcan esas relaciones interpersonales armónicas y pacíficas con toda la comunidad escolar; por ello es importante que en tanto en el PMC como en su programa analítico se promuevan la participación de las familias en la labor educativa con base en el diálogo, el respeto y la confianza y sean testigos del trabajo que se están llevando a cabo. Ya para finalizar, cada escuela cuenta con realidades únicas, por ello es fundamental el papel que desempeña su líder, la manera de gestionar, adaptarse a las nuevas reformas educativas, buscar innovación junto con el colectivo de profesores ayudando a diagnosticar e implementar los cambios que requieren para lograr la educación de calidad que aspiramos.

Instrumento para evaluar el PTP 1

Instrumento para evaluar el PTP 1				
EVIDENCIA: Mi perfil directivo desde el liderazgo y lo socioemocional				
INDICADORES	Insuficiente 10	Suficiente 15	Satisfactorio 20	Destacado 25
Cumple con todos los elementos solicitados	Sólo responde a una parte del instrumento de Autoevaluación del perfil directivo.	Responde a todo el instrumento de Autoevaluación del perfil directivo, señala los aspectos a mejorar.	Responde a todo el instrumento de Autoevaluación del perfil directivo, señala los aspectos a mejorar y plantea las acciones de mejora por cada aspecto.	Responde a todo el instrumento de Autoevaluación del perfil directivo, señala los aspectos a mejorar, plantea una o más acciones de mejora por cada aspecto, participa publicando en el grupo de Facebook sus acciones y comenta la de uno de sus compañeros.
Claridad al expresar los tres aspectos que debe mejorar	Su redacción es difusa, se torna incomprendible.	Las ideas que expresa se entienden en tanto presentan una lógica discursiva clara. Menciona 1 o 2 aspectos a mejorar.	Hay claridad en lo que expresa y además menciona los 3 aspectos que son áreas de oportunidad.	Hay claridad en lo que expresa, menciona los 3 aspectos que son áreas de oportunidad e incluye las acciones de mejora.
Elementos de reflexión	Su redacción carece de reflexión, sólo señala las áreas de oportunidad	Menciona sus áreas de oportunidad y deja ver sus causas o	Expresa las áreas de oportunidad que posee, señala las posibles razones o consecuencias, así	Expresa las áreas de oportunidad que posee, señala las posibles razones o consecuencias, así como las acciones a

	derivado de la autoevaluación.	consecuencias. Comenta lo publicado por algún/a colega.	como las acciones a realizar para mejorar. Comenta lo publicado por algún/a colega.	realizar para mejorar; ofrece a algún/a colega un comentario propositivo.
Autoevaluación reflexiva	La autoevaluación es superficial y no demuestra reflexión profunda.	La autoevaluación muestra alguna reflexión, pero es limitada y carece de profundidad.	La autoevaluación es adecuada, mostrando reflexión sobre el liderazgo de gestión y herramientas socioemocionales.	La autoevaluación es profunda y detallada, mostrando una reflexión significativa sobre todos los aspectos.