**INSTITUTO SUPERIOR DE PROFESORADO Nº 7**

**MATERIA: ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN**

**2DO. ADMINISTRACIÓN**

**DOCENTE:** ALICIA MABEL LÓPEZ

**PERÍODO: AGOSTO / NOVIEMBRE**

**AÑO 2015**

**PROFESOR REEMPLAZANTE**: LUCERO ROLANDO

**Plan 696 / 2001**

**Para rendir:**

Aprobada Pedagogía

*“Hagamos historia, no hemos terminado, no hemos dicho nuestra última palabra como seres humanos dotados de imaginación, sensibilidad, memoria y deseo. Gobernemos el cambio para hacer historia”*

*Fuentes, Carlos. Hacia el Milenio 1996.*

**Fundamentaciónión**

La Gestión escolar se presenta para su estudio y comprensión para la acción, como la anti-tesis del modelo tradicional Administrativo con que el Sistema Educativo estructuró su organización y funcionamiento. Proceso éste, encaminado a lograr la homogeneización de la sociedad en función de un modelo político y económico que designó el centralismo del Estado.

No debemos desconocer que de este modo, El Estado respondió a las demandas realizadas desde distintos ámbitos, incluyendo en ellas las que del propio poder político. En la década del ’60, muy pocos hubieran podido predecir los movimientos que el cambio en la vida social, política y económica y cultural presentarían a la sociedad mundial, la globalización, reafirmando las diferencias entre los países reconocidos como del primer y tercer mundo.

En las últimas décadas los distintos estados de Latinoamérica, se abocaron a dar soluciones prácticas y momentáneas en relación a mejorar la educación de los ciudadanos, para salir de situaciones cotidianas, pero no lo hicieron en referencia a la estructuración de cambios fundamentales en la configuración del sistema, por lo que poco a poco este, se fue des-configurando.

Desde un nuevo modo de entender las organizaciones escolares, reconocido como el paradigma de la complejidad y apoyados en los avances de la Psicología, la Sociología entre otras, se plantean aprendizajes permanentes y nuevos desafíos para los distintos actores, a los fines de poder producir los cambios que la sociedad actual reclama. Se parte de considerar al hombre un ser en situación, y por lo tanto fuera de la concepción unidireccional y positivista que subyacía al modelo imperante durante más de un siglo.

Los cambios deben darse en todos los órdenes para lograr eficiencia y efectividad es decir, movilizando todas las estructuras fundantes, pero es cierto que por sobre todo, es necesario un cambio de mentalidad. Y ahí está el desafío de la formación docente, que debe perfilar un nuevo rol, entender la gestión como un nuevo modelo de administrar las organizaciones escolares, es pensar en un aprendizaje permanente que relacione ideas concertadas con acciones concretas.

El alumno en formación debe imbuirse de los nuevos desafíos de este modelo administrativo, para comenzar el tránsito de un posible camino futuro, en el cual deba lograr competencias requeridas para la función, partiendo de la idea de que el docente también es un gestor de sus clases.

Abordar la Gestión, desde los fundamentos básicos que la teoría presenta como marco resultante del estudio de la realidad organizacional dentro de un paradigma complejo, estableciendo las diferencias entre esta y el modelo Administrativo, permitirá evaluar significativamente los resultados posibles desde una nueva visión y modificar modelos docentes y administrativos interiorizados, o manifiestos en la propia experiencia de formación que contribuirán a la mejora de la educación, entendiendo que el aula no es una isla sino parte de un continente que es la institución toda.

**Propósitos:**

* Promover situaciones de análisis y reflexión orientando los fundamentos del nuevo paradigma que requiere desafíos para la gestión escolar en pos de aprender desde la teoría los procesos requeridos para las acciones prácticas.
* Despertar conciencia en los alumnos sobre la importancia de la profesionalización para gestionar instituciones desde un marco adecuado y con cierto liderazgo capaz de convocar acciones generativas y direccionamientos claros.
* **Objetivos:**

\* Reconocer diferentes paradigmas y concepciones que a través del tiempo dieron e intentan dar direccionalidad al sistema educativo, y a la escuela como uno de3 sus elementos interdependientes.

* Comprender la importancia de la formación permanente y el aprendizaje constante como base de los cambios que la administración escolar requiere.
* Interiorizar modelos estructurales que distinguen la gestión estratégica, valorando en ello el sentido de la relación teoría –práctica.

**CONTENIDOS**

**Eje I**

**De la administración escolar a la gestión educativa estratégica**

**Dimensiones relevantes para el análisis institucional**

* Un pasado aún presente en la Administración escolar: características que distinguen este modelo, importancia en lo administrativo, en el tránsito a un modo diferente de administrar las instituciones educativas: la gestión estratégica, cuya significatividad está dada por lo pedagógico.
* Instituciones y organizaciones: diferencias entre acepciones del término institución: como universal y abstracción, como establecimiento y como parte de la personalidad humana en relación a conductas instituidas.
* Dimensiones de análisis institucional: El Proyecto que sustenta la organización. La estructura organizativa y las estructuras paralelas en la relación de poder. La integración psicosocial en el interjuego de la comunicación horizontal y vertical. Las condiciones de trabajo: continente de identificación y pertenencia o de exclusión. El sistema político, en la relación con el contexto.
* El Contrato Fundacional. Hacia un nuevo contrato.
* La Cultura Institucional: Tipos de cultura.

El trabajo sobre estas categorías organizacionales posibilita entender cuestiones claves de factores que en forma material o abstracta, manifiesta o latente, operan como determinantes de la marcha institucional en su proceso regresivo o progresivo, según la dinámica de cada contexto educativo.

**Eje II**

* **La gestión educativa estratégica: desafíos del presente.**
* ¿Qué es el liderazgo? Prácticas de liderazgo que favorecen la gestión educativa.
* Generar aprendizaje organizacional y social.
* La comunicación en la cultura burocrática. Características distintivas.
* Comunicación en el modelo de gestión estratégica: características fundamentales que distinguen el nuevo modelo organizacional.
* La delegación, un cambio de cultura: ¿Qué es delegar? ¿Cómo delegar? ¿Qué delegar? ¿A quién delegar?
* Negociación y conflicto. Pautas para la resolución de conflictos. Por qué es importante negociar en las organizaciones.
* Trabajo de equipo sus implicancias y derivaciones.
* El rol del supervisor desde un nuevo paradigma educativo
* El cambio a través de la investigación-acción en la escuela como instancia evaluadora del proyecto educativo.

Estos aspectos que se definen como los pilares de la Gestión estratégica serán contenidos a trabajar en permanente reflexión sobre realidades prácticas de reconocimiento.

**Eje III**

PEI; PCI; La gestión áulica: el diagnóstico de grupo y la planificación contextualizada. Reglamentaciones del Nivel.

**Estrategias**

* Promover el trabajo de equipo y la participación individual para enriquecer la práctica.
* Indagar la actualidad educativa promoviendo la participación abierta a diferentes temáticas que hacen a la formación del rol.

**EVALUACIÓN**

El alumno deberá tener aprobado los trabajos prácticos especificados.

*\**  Aprobación de los exámenes parciales (uno por cada cuatrimestre), teniendo los estudiantes la posibilidad de un examen recuperatorio por cada examen parcial.

\* Cumplimentación de asistencia según elección de condicionalidad del espacio curricular.

*\** La evaluación final será sobre el proceso desarrollado con una instancia sumativa para la regularización o acreditación final del espacio en mesa de examen frente a tribunal evaluador.

**CONDICIONES DE APROBACIÓN y/ o REGULARIZACIÓN DE LA MATERIA**: El alumno puede cursar en condición regular/semi-presencial/libre, habiendo gestionado institucionalmente la forma requerida.

**Criterios de evaluación:**

* Participación y producción de contenidos.
* Manejo de vocabulario específico.
* Comprensión analítica.
* Destrezas y habilidades en la aplicación de estrategias.
* Producción oral y escrita
* Ortografía y caligrafía.
* Responsabilidad en la formación.
* Apertura para aceptar orientaciones.
* Comportamiento ético en todo espacio de formación.

Para quienes opten por el cursado en condición de alumnos libres, se establecerán al menos dos encuentros de reconocimiento y ajuste de contenidos durante el desarrollo de la materia, con la obligatoriedad de incorporación del material bibliográfico sugerido como complementario.

**Bibliografía**

Artículos de diversas fuentes para el análisis.

Carmen Traverso, Luís Castro Paredes. El Proyecto educativo de Supervisión en la Pcia. de Santa Fe. Memorias de una capacitación (1997).

Compendio de reglamentaciones.

Etzioni,E. Psicología social de las instituciones. Instituciones/Organizaciones

Fernández, Tabaré; Pozner, Pilar, Ravela, Pedro. Competencias para la Profesionalización de la Gestión Educativa. IPE UNESCO, para el PROFOR, Programa de Formación y Capacitación para el Sector Educación del Ministerio de Educación de la Nación. Módulos específicos. 1993.

Ministerio de Cultura y Educación. Organización y cultura en las instituciones educativas: aportes para la discusión. Modelos TEBE.

Sagastizabal, A. El cambio a través de la investigación- Acción.

Schlemenson, Aldo. Análisis organizacional y empresa unipersonal. Crisis y conflictos en contextos turbulentos. Paidós. Bs. As. 1990.

**Bibliografía complementaria.**

Aguerrondo, Inés. Cómo será la escuela del siglo XXI.

Frigerio, Graciela y otros. Las instituciones educativas. Cara y Ceca. Elementos para una gestión. Troquel Educación, Serie FLACSO Acción, (1992).

# La investigación-acción Como estrategia de cambio en las organizaciones. Por María Ángeles Sagastizabal y Claudia L. Perlo.Ed.Stella y la Crujía. Bs. As. 3ra. ed. 2006.