

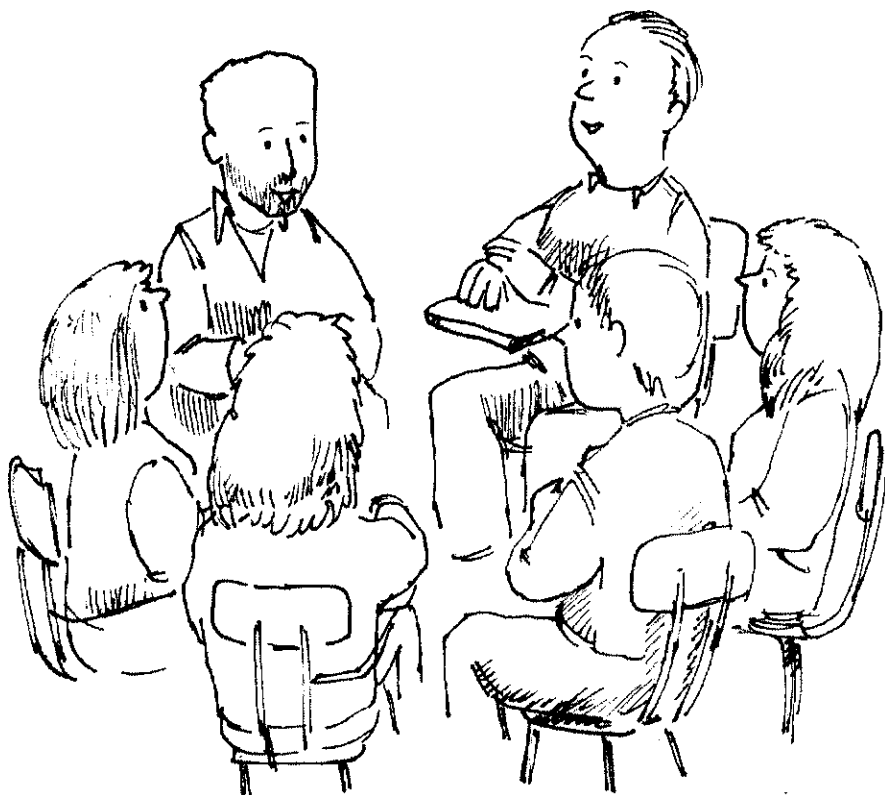


ORGANIZACIÓN Y SENTIDO DE NUESTRO CENTRO DE PADRES Y APODERADOS



Ministerio de Educación

Carretera 26 de Agosto, 12200 San José, Costa Rica
Teléfono: (506) 2247-3000 • Fax: (506) 2247-3001 • Correo electrónico: educacion@educacion.gob.cr



ORGANIZACIÓN Y SENTIDO DE NUESTRO CENTRO DE PADRES Y APODERADOS



Ministerio de Educación

DIVISION DE EDUCACION GENERAL
DEPARTAMENTO EXTRAESCOLAR Y PROGRAMAS FORMATIVOS COMPLEMENTARIOS

República de Chile

Ministerio de Educación

- División de Educación General
 - Departamento Extraescolar y Programas Formativos Complementarios
- Ministerio Secretaría General de Gobierno
- División de Organizaciones Sociales
 - Departamento Participación Ciudadana

Registro de Propiedad Intelectual:

Nº: 106.121, octubre 1998

© Ministerio de Educación

Santiago de Chile, 1998

Material de Apoyo para la Gestión de Centros de Padres y Apoderados
"ORGANIZACIÓN Y SENTIDO DE NUESTRO CENTRO DE
PADRES Y APODERADOS"

Edición: Guido Flamey, *Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación (CIDE)*.
Verónica Guibins, *Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación (CIDE)*.
Rosario Solar, *Ministerio de Educación*.
Patricia Gallardo, *Ministerio de Educación*.

Agradecemos al Programa MECE Media del Ministerios de Educación, por sus aportes a la segunda edición de este texto.

En la elaboración del texto participaron profesionales del Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación (CIDE) y de la División de Educación General del Ministerio de Educación, Teatinos 20, Piso 7 -Teléfonos: 6887830 - 6887824. Santiago.

Producción Gráfica: Argé Comunicaciones

INDICE

Página

I. La organización del Centro de Padres	7
II. El liderazgo: una condición necesaria para llevar adelante las tareas que nos proponemos	43
III. La contabilidad en el Centro de Padres	55
IV. Sugerencias para trabajar en una Asamblea y en reuniones del Sub-Centro de curso	58
V. Las dinámicas de grupo: una herramienta para facilitar la participación.	64



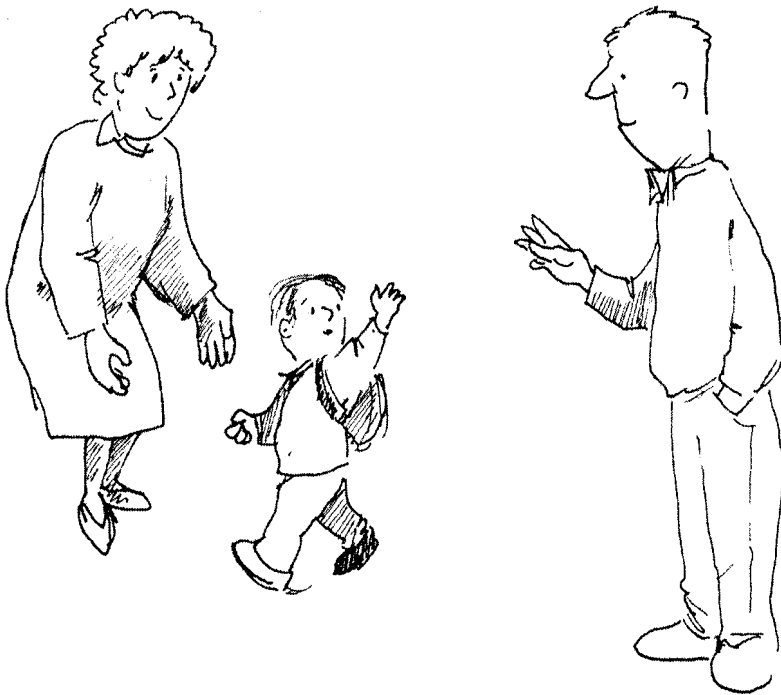
"Cada realidad es diferente de otra, por lo tanto se hace necesario el intercambio de experiencias. Ese llevar y traer experiencias, que permita tomar las que son apropiadas para cada problemática en particular".

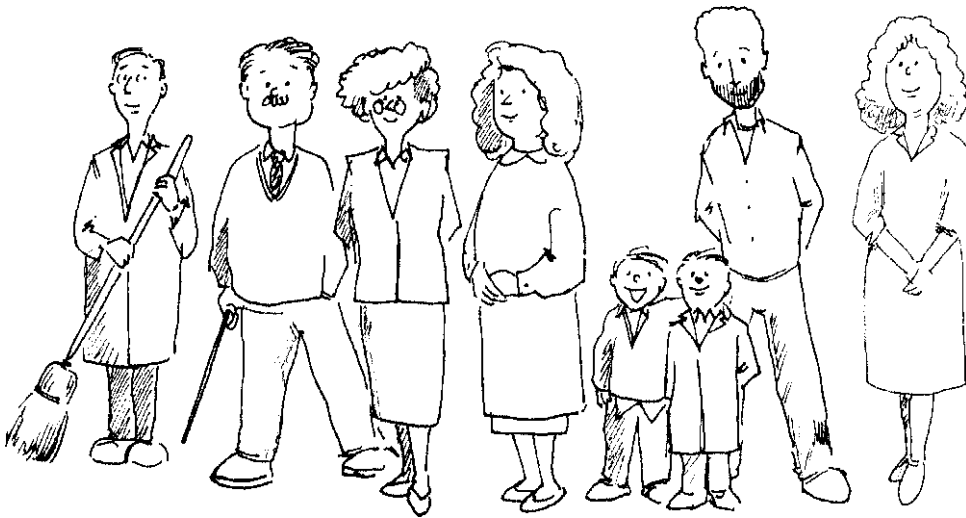
(Centro de Padres y Apoderados "Diálogo Familia-Escuela: Creando Espacios de Participación para Padres y Madres". Mineduc-Sernam. 1997.)

I. La organización de los Centros de Padres y Apoderados

«El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios, a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y, les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos». (C.P. art.1º inc. 3º)

Dentro de la sociedad coexisten múltiples organizaciones que convocan a sus miembros, para juntos intentar alcanzar los objetivos que se han propuesto.





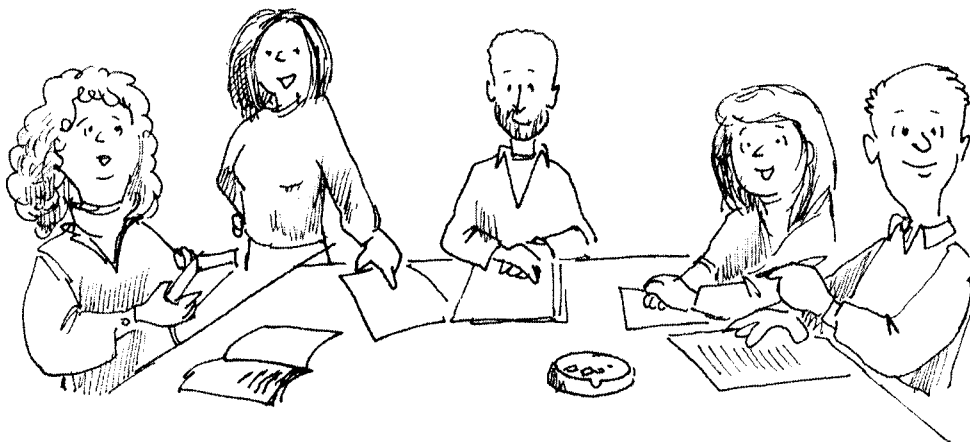
Los Centros de Padres y apoderados constituyen un grupo intermedio. Ellos son reconocidos y amparados en cuanto a sus fines y autonomía. Son manifestación concreta de lo que el Estado democrático promueve como acción en la dimensión social de sus miembros. Los Centros de Padres, son espacio y expresión de la participación que como padres y apoderados estamos invitados a ejercer, así como de la contribución que estamos llamados a hacer para la construcción del bien común, no sólo en relación a nuestra organización, sino al bien común de la sociedad políticamente organizada en la que vivimos.

Cuando se piensa en la educación de los/as hijos hijas, la tendencia es atribuir a los establecimientos educacionales y, particularmente a su director y docentes, la principal responsabilidad para cumplir con esta obligación social.

Sin embargo, la calidad de los procesos educativos, de una escuela o liceo, está relacionada con distintas dimensiones de la comunidad escolar, entre las que destaca el tipo de interacciones que establecen la escuela y las familias.

Es así que entendemos la tarea educativa, como una responsabilidad que se comparte con otros/as. Es decir, todas las personas y/u organizaciones que constituyen la comunidad escolar o comunidad de aprendizaje. Esta comunidad la integran las familias, apoderados y apoderadas del alumnado, los/as directivos/as y docentes, los administrativos del establecimiento y la misma comunidad local. Todos ellos, en sus relaciones cotidianas, aportan a la educación de los niños/as y jóvenes.

En este contexto, el Centro de Padres y Apoderados es el organismo que representa a los padres y apoderados de un establecimiento ante el conjunto de la comunidad escolar y la comunidad local. En cuanto organización, constituye un espacio muy



interesante y útil para canalizar inquietudes, dudas y acciones que desde su rol, los padres, madres y apoderados/as en general, puedan plantearse para el mejor cuidado y educación de sus hijos e hijas.

Para que un Centro de Padres y Apoderados pueda cumplir con las expectativas y necesidades de padres y apoderados a quienes representa y de la propia escuela o liceo, de manera eficiente y responsable, requiere de una organización para funcionar. Para ello, se propone la creación de un Directorio constituido por un presidente, un vicepresidente, un secretario, un pro-secretario, un tesorero y un número de directores a definir en cada Centro de Padres.

De acuerdo a lo estipulado en el Decreto N° 732, Art. 22, formará parte del Directorio por derecho propio y con derecho a voz, el/la director/a del establecimiento educacional o la persona designada. También pueden existir distintas comisiones de trabajo, por ejemplo, para establecer relaciones de colaboración con organizaciones sociales o con empresarios, o para la organización de una determinada actividad cultu-





ral. **Estas comisiones de trabajo pueden hacerlas en coordinación con el Directorio, de esta manera se genera una mayor participación de socios y socias.**

El Sub-Centro está integrado por apoderados y apoderadas de un curso de la escuela o liceo. Tiene su Directiva, generalmente formada por un/a presidente/a, secretario/a y tesorero/a. Aquí también pueden haber comisiones de trabajo. Los Sub-Centros se relacionan y se coordinan con el Centro General de Padres y Apoderados, por ejemplo, a través de un/a delegado/a de curso.

Uno de los principales desafíos de los Centros de Padres es generar Planes de Trabajo que efectiva-

mente representen y den respuestas a las necesidades, intereses y propuestas concretas del conjunto de los padres, madres y apoderados de cada escuela o liceo.



Si el conjunto de apoderados observa que las acciones que están realizando sus representantes son coherentes e interpretan sus aspiraciones, su adherencia y participación será mayor. Este aspecto es importante de considerar, para dejar atrás la crítica frecuente de que el Centro de Padres trabaja sólo, o que los apoderados no participan en las actividades que esta organización propone.

Definir colectivamente la orientación de las acciones refuerza la identidad y sentido de la organización y aumenta el compromiso de los apoderados con sus dirigentes/as. Conseguir ésto que estamos señalando, no es fácil, por eso proponemos lo siguiente.

Cada organización puede acoger estas sugerencias, de acuerdo al nivel de desarrollo en que se encuentre, las urgencias que tengan y la definición de sus objetivos.

Para empezar el trabajo, es conveniente que cada organización de padres, madres y apoderados pueda fortalecer las siguientes competencias:"

- **Competencia N°-1: Recolección permanente de información.**
- **Competencia N°2: Determinación de objetivos para el Centro de Padres.**
- **Competencia N°-3: Delimitación de dificultades.**

En las páginas siguientes, usted encontrará orientaciones prácticas para desarrollar cada una de las competencias señaladas.

COMPETENCIA: Recolección permanente de información. .

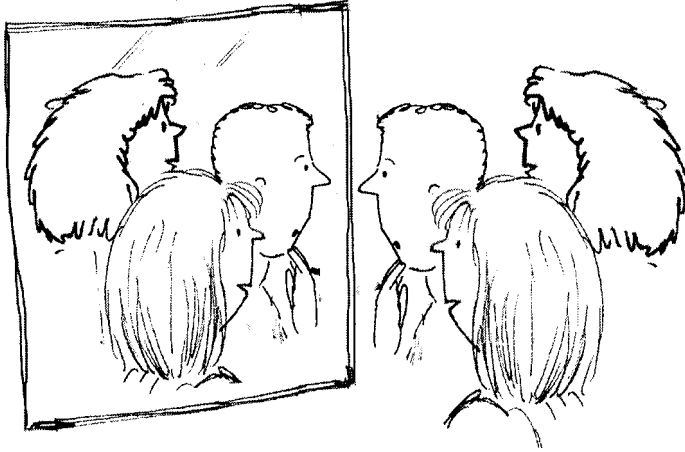
Es imprescindible que cada Centro de Padres tenga conocimiento, acerca de las características y necesidades de las personas que componen la comunidad educativa, para luego plantearse lo que desean lograr en su organización. Esto necesariamente lleva a identificar y valorar los recursos humanos y materiales con que cuentan, como asimismo, los obstáculos y carencias que están presentes en su labor.

Este constituye un paso necesario, recomendable y útil de considerar, antes de definir las metas o tareas a realizar.

Competencia: "Se refiere a las habilidades para utilizar los conocimientos desarrollados, sean teóricos o instrumentales, y los recursos disponibles, para interactuar de manera constructiva y creativa con las diferentes situaciones que vivimos."



¿Quiénes somos?



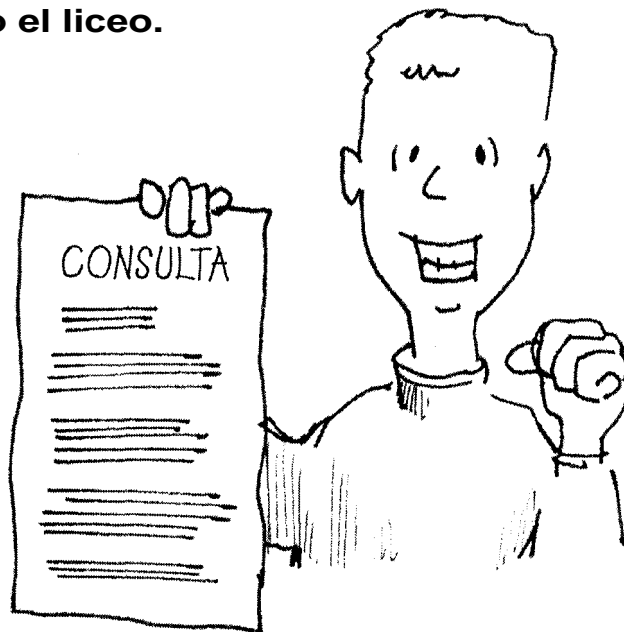
Una pregunta que resulta de utilidad plantearse, antes de iniciar un trabajo junto a otras personas, es: ¿Cuáles son las características que definen al grupo?

Esta información incluye los datos acerca de:

- ➔ Número total de padres, madres y de apoderados/as.
- ➔ Relación de parentesco con el/a alumno/a. Por ejemplo, si es el padre, el padrastro, la madre, madre adoptiva, abuela/o, tía/o, hermana/o, vecina u otros/as.

- ➔ **Actividad laboral principal de padres, madres o de apoderados.**
- ➔ **Años de escolaridad de padres, madres o de apoderados.**
- ➔ **Necesidades e intereses más frecuentes expresadas por ellos/as en relación a los niños/as.**
- ➔ **Antecedentes del establecimiento. Estos también pueden ser solicitados al director, por ejemplo, la matrícula de alumnos/as (distinguiendo hombres y mujeres), los resultados de la Prueba SIMCE, los Proyectos de Mejoramiento Educativo en ejecución, entre otros.**

La recolección de esta información es posible conseguirla también a través de encuentros de padres, encuestas y/o consulta de la información con que cuenta la escuela o el liceo.



La información recogida puede ser resumida en un texto como el siguiente:

Escuela Los Alerces (1º a 8º Básico)

1. Cantidad de Apoderados/as: 720

Hombres: Mujeres:

2. Relación Parentesco:

Padre biológico: Madre biológica:

Padrastro: Madre adoptiva:

Abuela: Hermana:

Vecina:

3. Ocupación de Apoderados/as:

Dueña de casa: Electricista:

Asesora del hogar: Secretaria:

Construcción: Gasfiter:

Comerciante: Trabajador por

Chofer: cuenta propia:

Profesionales: Sin respuesta:

Cesantes: Otras:

4. Años de escolaridad de Apoderados/as:

		Mujer	Hombre
Enseñanza Básica incompleta:	<input type="text" value="58"/>	<input type="text" value="28"/>	<input type="text" value="30"/>

Enseñanza Básica completa:	<input type="text" value="359"/>	<input type="text" value="180"/>	<input type="text" value="179"/>
----------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

Enseñanza Media incompleta:	<input type="text" value="228"/>	<input type="text" value="209"/>	<input type="text" value="19"/>
-----------------------------	----------------------------------	----------------------------------	---------------------------------

Enseñanza Media completa:	<input type="text" value="57"/>	<input type="text" value="36"/>	<input type="text" value="21"/>
---------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------

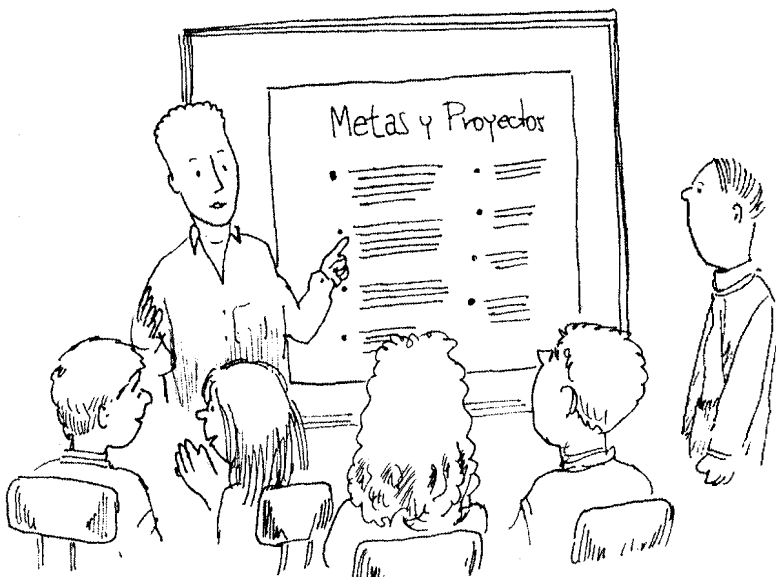
Enseñanza Superior:	<input type="text" value="18"/>	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="16"/>
---------------------	---------------------------------	--------------------------------	---------------------------------

5. Otras preguntas que deseen hacer.

¿Para que nos reunimos?

¿Qué queremos lograr

¿Cual es nuestra tarea ?



COMPETENCIA: Determinación de objetivos para el Centro de Padres.

Una vez que conocemos cuáles son las características de los/as padres, madres y apoderados/as de la escuela o liceo, podemos empezar a pensar a dónde queremos llegar, cuáles van a ser nuestras metas; es decir, a qué queremos comprometernos.

La definición de estas metas o compromisos es el resultado de un trabajo colectivo, donde tanto la directiva como los socios y socias del Centro de Padres expresan lo que quieren para la educación de sus hijos e hijas, o respecto a sus necesidades o intereses familiares. Esto significa dar posibilidades amplias de reflexión, de intercambio de opiniones y también de compromiso y colaboración.

Del mismo modo debemos considerar tres antecedentes claves para enmarcar los objetivos y actividades que va a realizar el Centro de Padres.

*** La Reforma educacional, cuyos principios y estrategias propician una participación activa de todos los actores al interior de los establecimientos, demandando una mayor integración en la tarea educativa por parte de los padres a fin de elevar la calidad y equidad de la enseñanza.**

*** El Proyecto Educativo Institucional, cuya misión facilitará el marco de acción de los actores de la comunidad educativa, entregando las pautas de principios y valores que guían los objetivos propios del C.P.A., es importante coordinar esfuerzos entre esta iniciativa y todas aquellas que surjan producto de inquietudes de los padres.**

*** La definición de metas o compromisos es el resultado de un trabajo colectivo, donde la directiva como los socios y socias del Centro de Padres, expresan lo que quieren respecto a sus necesidades o intereses familiares para la educación de sus hijos. Esto significa intercambiar opiniones, facilitar la reflexión, promover la colaboración y el compromiso frente a las tareas.**

Elaborar las metas y tareas de la organización de padres, madres y apoderados requiere un tiempo suficiente para escuchar al mayor número de personas, conocer las razones que mueven a los integrantes a participar y llegar a ciertos acuerdos básicos, acerca de cual será el trabajo del Centro de Padres.

La experiencia de otros Centros de Padres demuestra que, cuando los/as participantes expresan sus opiniones y propuestas, se consiguen mejores niveles de compromiso de un mayor número de padres y madres.

Al expresar estas metas tenemos ante nosotros la tarea del Centro de Padres, su razón de ser y lo que lo distingue de otras organizaciones.

Taller para los Sub-Centros



Una actividad recomendable para definir la misión y metas de nuestra organización puede ser proponer a los Sub-Centros realizar un análisis de las necesidades y expectativas que los padres, madres y apoderados tienen sobre la organización (Centro de Padres y Apoderados) de una escuela o liceo:

¿Cómo conseguir una monitora de aeróbica loS sábados?

¡Yo podría orga- nizar un grupo de Scout!



A *Sugerencias de preguntas para la reflexión grupal en el Sub-Centro de Padres*

1 ¿Qué esperamos de un Centro y de un Sub-Centro de Padres y Apoderados?

2 ¿Qué puede aportar el Sub-Centro o Centro General de Padres y Apoderados para colaborar en las metas que nos planteemos en relación a los/as niños/as y los apoderados/as?

3 ¿Qué necesitaría yo, en cuanto apoderado/a, de una organización como lo es el Centro de Padres y Apoderados?

4 ¿Qué puedo aportar yo en el Sub-Centro o en el Centro General de Padres?

5 ¿Qué me gustaría realizar o encontrar en el Sub-Centro o Centro General de Padres?

6 ¿Qué puede aportar el Sub-Centro o Centro General de Padres y Apoderados para colaborar en las metas que nos planteemos en relación a los niño/as, jóvenes y los apoderados?.

7 ¿Cómo conducir un proceso participativo y reflexivo para construir las metas del Centro de Padres?

B *Sugerencias de preguntas para la reflexión con los padres, madres y apoderados que no participan directamente del Centro de Padres*

1 ¿Qué metas considero importantes para el Centro de Padres?.

2 ¿Qué necesitaría en cuanto padre, madre o apoderado/a de una organización como el Centro de Padres y apoderados?

3 ¿Qué puedo aportar en el Sub-Centro o en el Centro General de Padres y Apoderados?.

4 ¿Cómo puedo integrarme en un proceso participativo para colaborar en el Centro de Padres y Apoderados?.

5 ¿Qué me gustaría realizar o encontrar en el Sub-Centro de Padres?.

Una vez que se dispone de las conclusiones de cada Sub-Centro, resulta recomendable resumirlas y realizar un ordenamiento de ellas con el objeto de establecer prioridades, por orden de importancia y de frecuencia. Por ejemplo, acordar colectivamente las orientaciones más importantes para la comunidad de apoderados/as de la escuela o liceo. Puede hacerlo la directiva de cada curso y llevarlas al Centro General.

No olvide informar al resto de los apoderados, y particularmente a la dirección y estamento docente de la escuela o liceo, las conclusiones a las que se han llegado, difundiendo lo más posible los objetivos y sentido que la organización se ha dado. Esta difusión puede ser realizada a través de un boletín para cada curso, diario mural u otros.

¿Con qué contamos y que dificultades hemos tenido en nuestro trabajo?



PARA LOGRAR NUESTRAS

METAS ES IMPORTANTE:

Reconocer y valorar los recursos con que cuenta cada comunidad. Es frecuente encontrar recursos que están a la mano, pero que no se conocen, porque no se había destinado un tiempo para descubrirlos, o no se habían relacionado con las necesidades de la comunidad educativa. Por ejemplo, una familia que cultiva y vende flores puede ser un apoyo para el subsector de comprensión del medio natural y social.

Identificar y destacar en la escuela y fuera de ella, apoyo de instituciones, de otras organizaciones sociales, de empresas o personas interesadas en hacer un aporte y coordinar acciones con ellas.

Hacer un recuento de aquellas acciones que han dado resultado y de las cuales podemos sentirnos orgullosos, con el objeto de replicarlas o mejorarlas a futuro.

Dentro de las acciones logradas, podemos señalar a modo de ejemplo:

- Padres y madres que comparten su experiencia de trabajo en el aula.**
- Padres y madres que apoyan a los niños y niñas, cuyas familias no pueden o no cuentan con recursos para hacerlo.**
- Cursos de alfabetización para aquellos/as apoderados/as que lo necesitan.**
- La participación de apoderados en Programas de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas en Jóvenes o en Jornadas de Conversación sobre Afectividad y Sexualidad, entre otros.**
- Apoderados que participan y colaboran en proyectos de aula y paseos, entre otros.**
- Familias que aportan o generan acciones para contribuir a reunir recursos económicos para obras de infraestructura o equipamiento pedagógico.**
- Padres, madres y apoderados que organizan fiestas, convivencias, paseos recreativos o jornadas deportivas para pasarlo bien.**
- Dirigentes/as de los apoderados que participan en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, los Programas de Mejoramiento Educativo o el Proyecto de Jornada Escolar Completa, entre otros.**



Apoderados que toman contacto con organizaciones de la comunidad local, para conseguir recursos con empresas u otras organizaciones sociales.

Centros de Padres que, en conjunto con la dirección de las escuelas y liceos, colaboran para abrir y cuidar la escuela, en la realización de eventos educativos o recreativos para la comunidad local.

Centros de Padres que establecen buenas relaciones y coordinaciones con el Municipio para la realización de actividades profundas para la escuela o liceo, o de carácter educativo para los niños/as.



Como una forma de tener una idea más clara de las experiencias de su organización, sugerimos trabajar en grupos de apoderados. Hacer un recuento y análisis de las actividades realizadas hasta la fecha y resumir la reflexión, en una pauta como la que le presentamos a continuación.



Este ejercicio permitirá identificar más fácilmente el tipo y carácter de las actividades que suelen ser más efectivas en su escuela o liceo.



Fecha	Nombre de la Actividad	Número de Participantes	Principal Logro de la Actividad	Observaciones para Realizar Futuras Actividades

Sin embargo, toda organización de personas se encuentra con dificultades en su labor. Las personas son distintas en personalidad, intereses, habilidades y necesidades. **Estas diferencias, cuando no son reconocidas y aceptadas,**

suelen convertirse en desacuerdos.

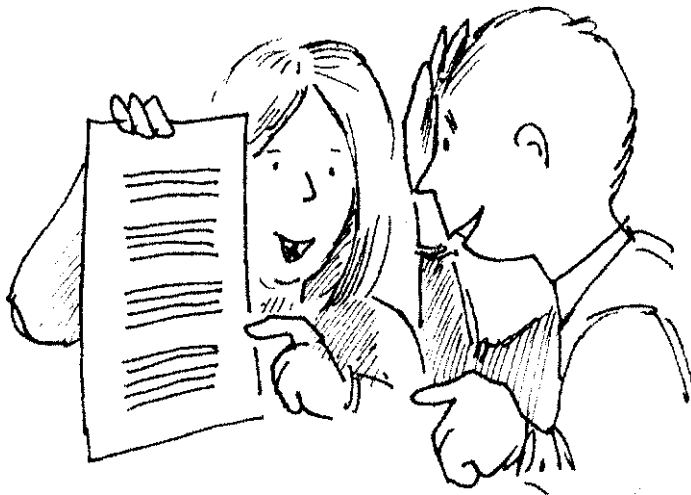
Cuando los desacuerdos no son conversados y trabajados como organización, buscando formas efectivas y satisfactorias para todos, se convierten en problemas.



Si tenemos claridad acerca de las dificultades que entorpecen el trabajo, de los obstáculos que existen en nuestro entorno y de los recursos con que contamos, estaremos en mejores condiciones para controlarlos, solucionarlos o considerarlos como parte del escenario en el que tenemos que trabajar. Lo anterior permite desarrollar acciones innovadoras y enfrentar así aquello que nos puede inmovilizar.

En otras ocasiones los/as dirigentes/as y socios de la organización se encuentran con que, a pesar de sus deseos y fuerte compromiso con la tarea, no cuentan con recursos suficientes para llevar adelante una idea, lo que agrega nuevas dificultades al trabajo de la organización.

En la medida que se conoce lo que se está haciendo, las personas u organizaciones con las que interesa relacionarse, identificarán con más claridad los posibles aportes que pueden realizar.



¿Qué es la Delimitación de Dificultades?

Cuando el Centro de Padres se plantee un problema o una dificultad, es importante desarrollar la habilidad para delimitarlo o especificarlo a tal punto que todos los miembros de ese grupo, comprendan lo mismo en relación al problema que se está abordando; evitando en lo posible cualquier tipo de conceptos muy abstractos, imposibles de resolver, o abiertos a muchas interpretaciones.

Por ejemplo: Problemas de Comunicación, de estilos de Liderazgo, de Relaciones Humanas, etc., expresadas así sólo complican y dificultan el accionar destinado a su resolución, entonces se tendría que entrar a explorar qué es lo que entiende cada miembro de la organización por un problema de comunicación, o qué entiende por un problema de liderazgo.

Los Centros de Padres, por lo general, enfrentan dificultades parecidas, las que, con un buen trabajo de equipo con el conjunto de los apoderados, la dirección de la escuela o liceo e incluso de organizaciones como el municipio, se van resolviendo de manera gradual. A modo de ejemplo podemos mencionar:



- ↳ Falta de asistencia de los apoderados a las reuniones.
- ↳ Horarios inadecuados de las reuniones de apoderados.
- ↳ Incorporación de las madres al trabajo remunerado fuera del hogar.
- ↳ Domicilio de los apoderados muy distante de la escuela.
- ↳ Manejo inadecuado de los dineros del Centro de Padres.
- ↳ Información insuficiente de las acciones de mejoramiento que el colegio está llevando a cabo.
- ↳ Desconocimiento del Reglamento Escolar.
- ↳ Ausencia de espacios físicos de reunión para el Centro de Padres

Dentro de las dificultades detectadas en la actividad anterior, es posible hacer un ordenamiento de acuerdo con la importancia que tienen.

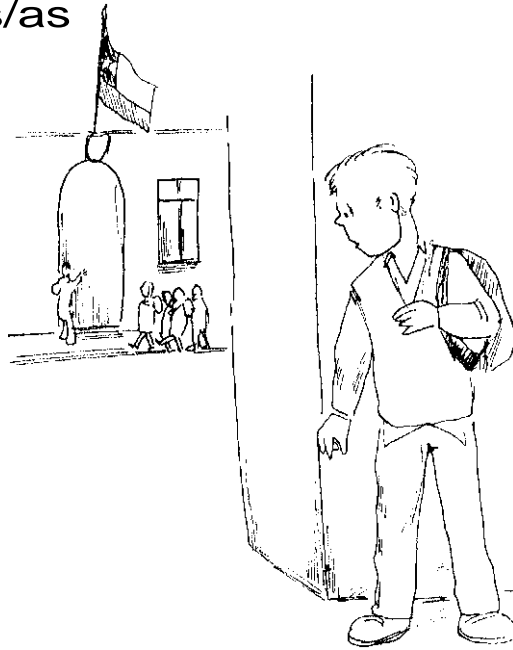
Es motivante y comprometedor para los/as apoderados/as hacer este ejercicio, pues les permite valorar lo que tienen, ver los logros obtenidos, enfrentar sus dificultades y saber lo que pueden hacer y resolver.

Todo lo anterior permite llegar en mejores condiciones para enfrentar los permanentes desafíos o necesidades educativas que, como padres, madres y apoderados, nos interesa abordar desde el Sub-Centro o Centro de Padres.



No basta con señalar: (Hay dificultades en la escuela, o en el curso), es necesario precisar en qué consiste el problema y cómo afecta a los/as alumnos/as.

Para ordenar las dificultades, según la importancia que tienen podemos hacer algunas de las siguientes preguntas:



- ➔ ¿Cuál es la dificultad que más nos preocupa?
- ➔ ¿Qué riesgos o consecuencias trae?
- ➔ ¿A quiénes afecta?
- ➔ ¿Qué podemos hacer para solucionarla? Aunque sea parcialmente
- ➔ ¿Con qué recursos contamos para abordar la dificultad?
- ➔ ¿Cómo elaboramos el Plan de Trabajo?



Competencia: Plan de Trabajo

El desarrollo de las actividades propuestas nos provee de un material de gran valor para elaborar el Plan de Trabajo del Centro de Padres, centrado en la gente a quienes representamos, los niños, niñas, jóvenes, padres, madres y adultos responsables de su cuidado.

Las acciones de un Plan de Trabajo pueden orientarse, por ejemplo, a mejorar logros en áreas tan distintas como:

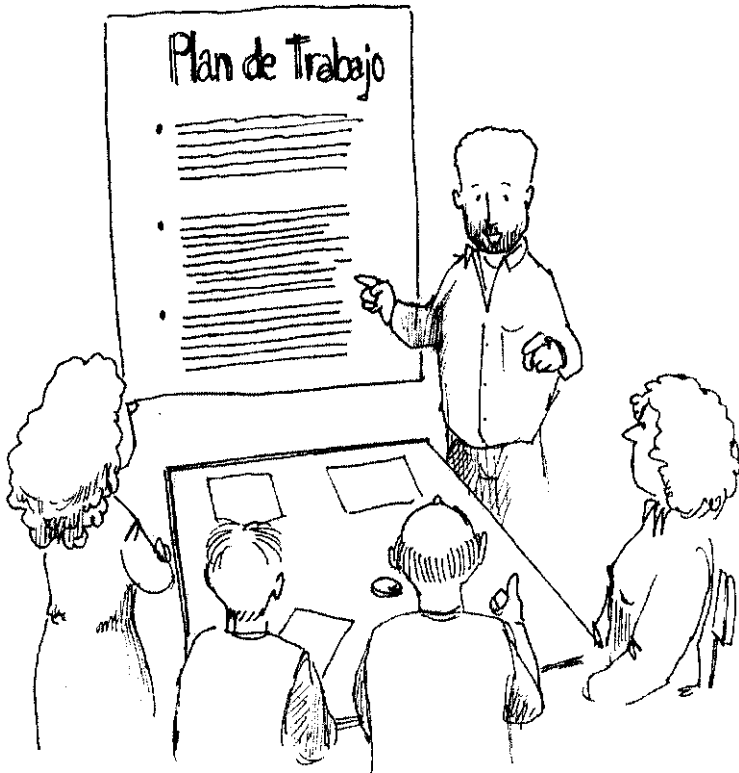
- ➔ los aprendizajes de nuestros hijos e hijas;**
- ➔ dar una mayor atención a las necesidades propias de las familias;**
- ➔ abrir y ampliar las relaciones del Centro de Padres con las organizaciones de la comunidad;**
- ➔ buscar actividades que permitan reunir dinero para mejorar la infraestructura, equipamiento, o actividades educativas de los alumnos/as,**



- ➔ realizar otras actividades que el grupo estime conveniente, por ejemplo, organizar en conjunto con la escuela talleres de capacitación y cursos para apoderados/as tales como alfabetización, regularización de estudios, computación, gimnasia.
- ➔ apoyar la organización del almuerzo de los estudiantes.
- ➔ apoyar las actividades de aprendizaje de los estudiantes con visitas y paseos que complementen el trabajo de la sala, etc.




¿Cuál es la importancia de elaborar un Plan de Trabajo?



Un Plan de Trabajo permite ponernos metas, ordenar los problemas o las necesidades para darles solución.

Entonces, la elaboración de un Plan de Trabajo permite al grupo:



enfrentar los problemas que afectan a los/as niños/as y jóvenes;

pensar en el futuro y prever situaciones que puedan perjudicar a los/as jóvenes como por ejemplo, realizar acciones de prevención de la drogadicción;

ordenar los recursos y utilizarlos de mejor manera;

responsabilizar a personas de las distintas tareas;

elegir la mejor forma de hacer las cosas.






Esguerna del Plan de Trabajo




Sugerencias para el trabajo grupal:

Podemos elaborar nuestro Plan de Trabajo respondiendo, por ejemplo, las preguntas de siguiente esquema:

Cuáles son los problemas o necesidades seleccionados por el grupo?

- 1 
- 2 
- 3 

¿Qué queremos lograr?

- 1 
- 2 
- 3 

¿Qué acciones realizaremos?

1

2

3

¿Qué recursos necesitamos y cómo conseguirlos?

1

2

3

¿Quiénes son los responsables de la tarea?

1

2

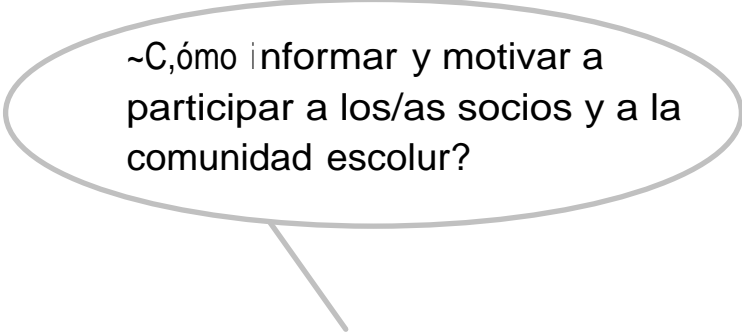
3

¿Cuáles son los plazos para el cumplimiento de las acciones propuestas?

1

2

3



~Cómo informar y motivar a participar a los/as socios y a la comunidad escolar?

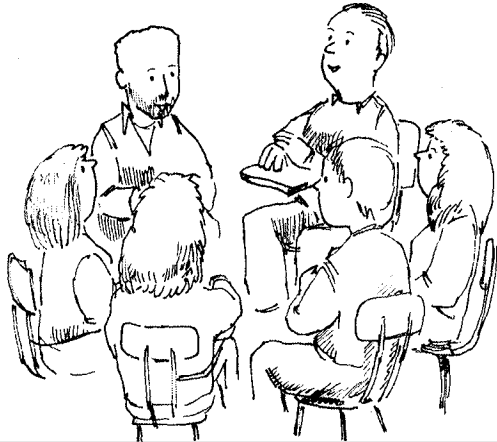
Una de las condiciones para que un Plan de Trabajo tenga éxito, es que sea conocido y asumido con responsabilidad por todos los miembros del Centro de Padres y por los diversos grupos con los cuales se está en contacto.

Precisamente porque el Centro de Padres es parte de una comunidad escolar, la comunicación y coordinación de todos los integrantes de esta comunidad escolar (Directores/as, profesores/as y estudiantes) es fundamental.

¿ A quienes es necesario comunicar el Plan de Trabajo?



A los padres, madres y apoderados que integran el grupo destinatario del Plan de Trabajo. De esta forma facilitamos que el grupo se motive y haga suyo el Plan.



A la Dirección del Establecimiento. Esta comunicación es fundamental para que las propuestas de los padres sean consideradas como parte del Proyecto Educativo del Establecimiento.

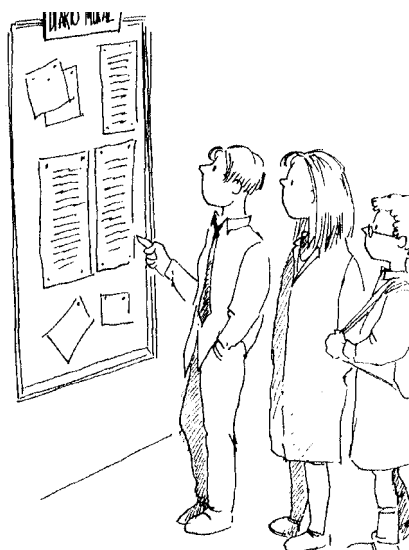




Al Profesor Asesor y al Consejo de Profesores. Esta instancia es importante, porque el que los docentes conozcan lo que los padres están haciendo, mejora las condiciones para brindar un mayor apoyo.



Al Centro de Alumnos, en el caso de la Enseñanza media, y a otras organizaciones o personas, vinculadas al establecimiento.



Recomendamos elaborar un Informe del Plan de Trabajo que dé cuenta de la tarea a realizar por el grupo y de los compromisos expresados en él.

¿De qué formas podemos financiar nuestros proyectos?

Existen varios fondos a los que los Centros de Padres pueden acceder para financiar sus proyectos y así concretar el Plan de Trabajo. Se puede encontrar un listado de los fondos concursables en el texto (Servicios y Beneficios Sociales para mejorar la Educación de nuestros hijos e hijas).

Para acceder a los fondos concursables es necesario confeccionar un Proyecto. El Proyecto se elabora de una manera similar a nuestro Plan de Trabajo y generalmente incluye los siguientes elementos:



Pasos a seguir en la elaboración de un proyecto

OBJETIVO GENERAL

El Objetivo General es lo que queremos conseguir con el Proyecto.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Los objetivos específicos son los pasos que tenemos que recorrer para conseguir lo expresado en el objetivo general.

PRODUCTOS

Los productos son los logros concretos de las acciones.

ACTIVIDADES

Las actividades son las acciones que se realizarán para obtener los productos esperados y que permitirán lograr los objetivos.

En resumen:

El objetivo general señala el logro final que se quiere obtener.

Los objetivos específicos son los medios por los cuales se va a lograr el objetivo general.

Los resultados de las actividades son los productos que permiten obtener el logro de los objetivos específicos.

Las actividades son aquellas acciones que contribuyen a la obtención de los productos.

Para realizar las actividades, se necesitan recursos. Los recursos pueden ser recursos humanos, recursos de infraestructura (por ejemplo, arriendo de local) o recursos de operación, que son necesarios para realizar las actividades propuestas. Por ejemplo, gastos de locomoción, o de materiales como cemento y ladrillos en el caso de una construcción.

Cuando obtenemos el total de los recursos necesarios, podemos definir cuáles son los recursos propios, de los cuales disponemos, y cuáles son los recursos externos que solicitaremos a través de la presentación del proyecto.

II. El liderazgo: una condición necesaria para llevar adelante las tareas que nos proponemos



No es suficiente elaborar un interesante Plan de Trabajo. Para llevarlo a la práctica es preciso que existan personas con condiciones para convocar, motivar y coordinar el trabajo de mucha gente y lograr las metas elaboradas y compartidas por la comunidad de apoderados/as.

Todas las personas pueden aprender a ejercer liderazgo

La palabra "líder" nos hace pensar con frecuencia en una persona con capacidades excepcionales como son las grandes figuras de la historia. Sin embargo, un enfoque más moderno del liderazgo señala que éste puede ser aprendido por todos/as los integrantes de un grupo quienes, en determinadas circunstancias, pueden ejercer un liderazgo al servicio de los objetivos a lograr por el grupo.



¿Cuáles son las características de un/a líder?



Un/a líder tiene la capacidad de motivar a otras personas para realizar una determinada acción.

Lo interesante es que las personas pueden ejercer el liderazgo en distintos campos o áreas. Por ejemplo, puede haber líderes con capacidades para organizar una actividad como un foro o un paseo, otros/as en el campo artístico o creativo, en el deporte y la recreación, en la formación de un ambiente agradable para trabajar, también existen líderes que saben tender puentes con personas y organizaciones, etc.

Para motivar a las personas a participar en una determinada acción, el líder debe desarrollar varias cualidades, las que, en gran medida, se pueden aprender. Veamos más de cerca algunas de ellas:

- * **El/la líder es una persona informada.** Estar informado/a significa estar al tanto de lo que sucede en la escuela o liceo y su entorno.



- * **El/la líder es una persona capaz de transformar la crítica, en propuestas posibles de concretarse a través del trabajo conjunto.**

- * **El/la líder no rechaza.** Convoca a otros/as a sumarse y a colaborar en los proyectos. El/la líder no habla de "mi" proyecto sino de "nuestro" proyecto. Por lo tanto, **el/la líder busca constituir equipos, respetando las diferencias individuales** y preocupándose por la capacitación de sus integrantes.

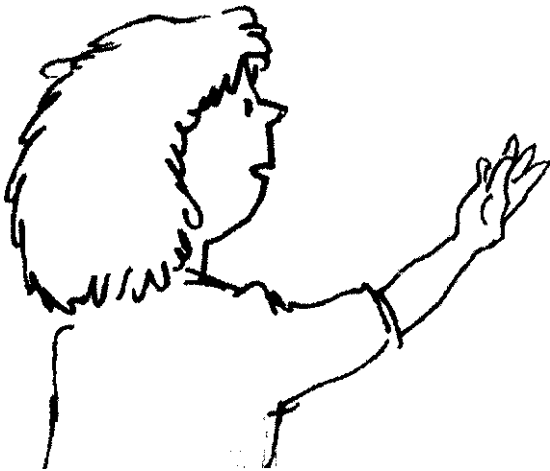


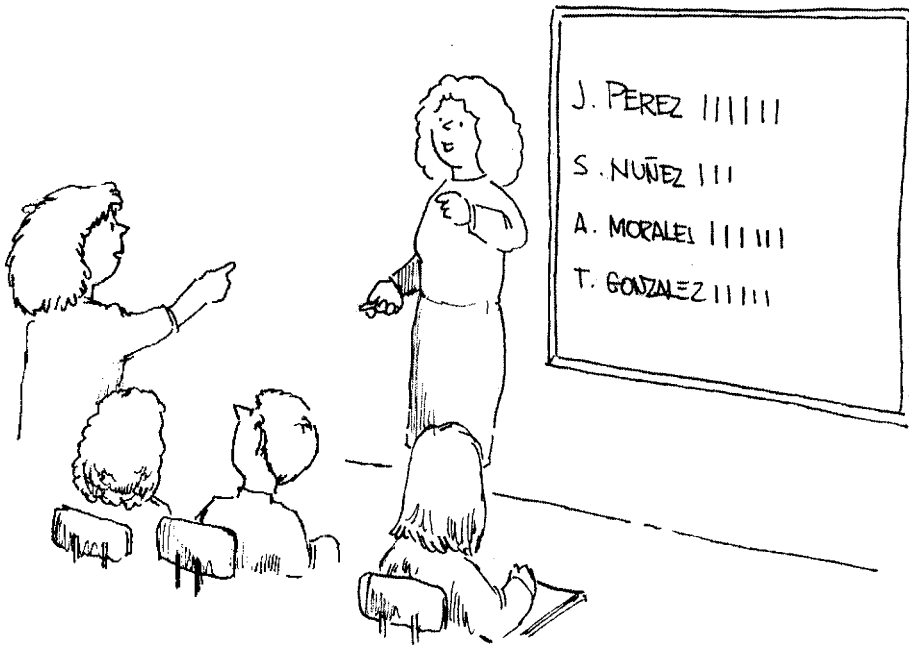
* El/la líder desarrolla habilidades para **formar alianzas con otros/as, con personas u organizaciones**. Sabe sumar fuerzas, sin perder de vista los objetivos a lograr.

* El/la líder se prepara para **enfrentar dificultades u obstáculos**. Por lo mismo, es perseverante y cree en la posibilidad de llevar a la práctica los proyectos elaborados.

* El/la líder aprende a **negociar**, a llegar a **acuerdos** y conciliar los distintos intereses que pueden estar en conflicto.

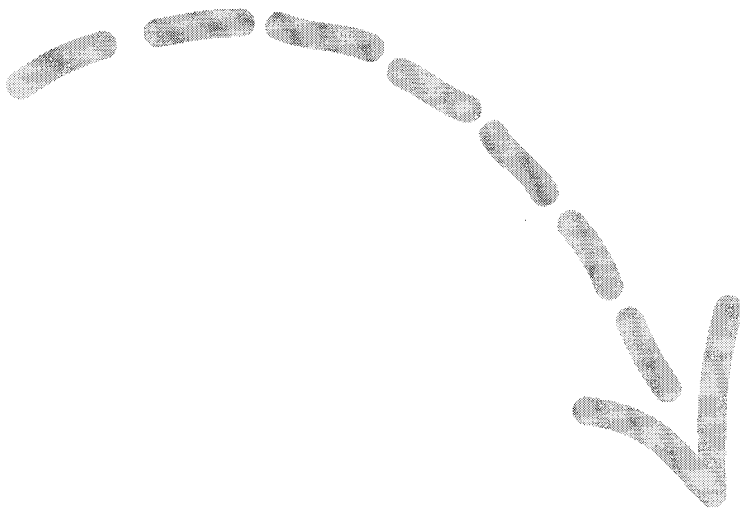
* El/la líder tiene credibilidad; producto de la **coherencia entre lo que dice y lo que hace** y del cumplimiento de sus compromisos asumidos.





El ejercicio de un cargo favorece el desarrollo de cualidades personales que se requieren para ejercer un buen liderazgo.

Son capacidades y actitudes que se pueden aprender.



A los/as líderes se les atribuye sabiduría y capacidad de actuar en la realidad. Se les otorga saber, poder y capacidad.



'Según las costumbres que han prevalecido hasta ahora, el liderazgo y los cargos formales en las organizaciones de padres y apoderados, suelen ser ejercidos por los hombres. Sin embargo son las mujeres las que participan en mayor número en reuniones de curso, en el apoyo escolar, en las tareas y servicios de la escuela y del hogar.





El liderazgo en un Centro de Padres u otra organización del ámbito público, puede hacer surgir en las mujeres sentimientos confusos, producidos por una sensación de falta de preparación para ejercer el cargo, o falta de tiempo por la responsabilidad de las actividades de la casa o el cuidado de hijos pequeños. Sin embargo, es muy importante considerar que en la práctica son ellas, quienes mayoritariamente, asumen el trabajo diario en la escuela. Por tanto, podría constituirse en el espacio más adecuado para desarrollar prácticas y fortalecer los liderazgos de mujeres, en el marco de la comunidad escolar.



La presencia de ambos, hombres y mujeres, en el Centro de Padres enriquece la tarea, pues cada uno aporta a la organización desde su propia experiencia y papel ejercido en la sociedad.

Los conflictos y la tarea del/a dirigente/a

El conflicto está siempre presente en las relaciones humanas, en las organizaciones y espacios laborales. En la medida que reconocemos que todas las personas somos diferentes, y aceptamos el hecho que todos/as tenemos distintos intereses e ideas -no siempre contrapuestos pero sí diferentes- estamos en condiciones de comprender el origen y valor de los conflictos, para la tarea en que estamos empeñados.

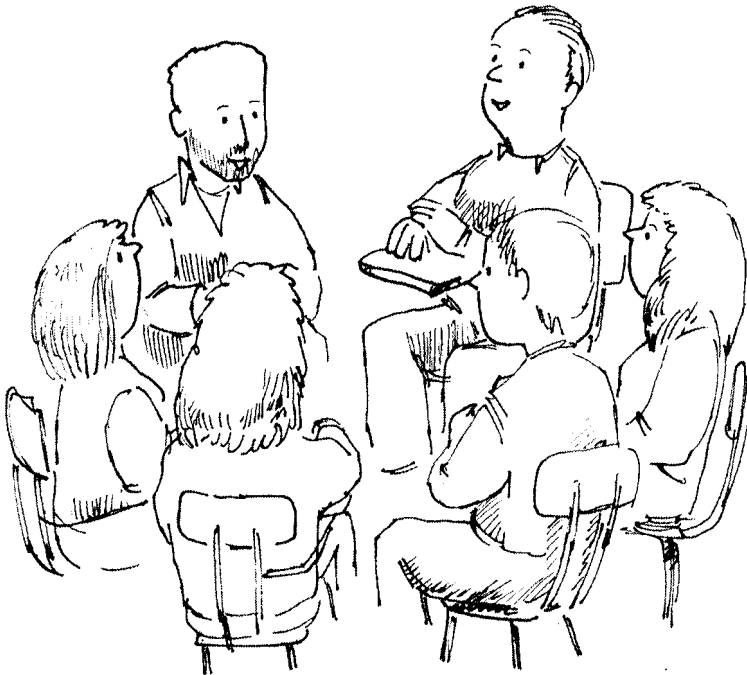


En una organización no siempre se pueden satisfacer las necesidades de todos/as. En ocasiones el logro de los objetivos del Centro de Padres responde más a los intereses de algunos por sobre los de otros. Vivir esta realidad es de por sí conflictiva.

El problema es que muchas veces se olvida que los conflictos también cumplen una función. Los conflictos permiten mantener el dinamismo de un grupo, mejorar su funcionamiento o bien poner término a una tarea cuando ya no responde a las necesidades de sus integrantes.

Para que una organización cambie y se fortalezca necesita contar con períodos de armonía y estabilidad, alternados con momentos de diferencias e incluso de confrontación. Esto le da dinamismo a la organización.

El desafío para un/a dirigente/a no es evitar tener conflictos, sino estar dispuestos/as a enfrentarlos positivamente y buscar formas adecuadas y colectivas para resolverlos.



Ideas para resolver de manera adecuada los conflictos

Si bien los conflictos pueden resultar beneficiosos para un Centro de Padres, no siempre es fácil vivirlos.

Estas sugerencias pueden servir de orientación para enfrentarlos.

1

Diferenciar de qué tipo de conflicto se trata: ¿es un conflicto afectivo?, ¿económico? ¿de poder?

2

Definir quién o quiénes tienen el conflicto y a quiénes afecta: ¿Es una persona? ¿Son varios apoderados? ¿De qué cursos? ¿Es con la dirección de la escuela? Es de algunos de los cursos con el Centro General de Padres?

3

Hacer participar en la búsqueda de solución al conflicto a los que se encuentran involucrados en el conflicto o lo perciben como tal.

4

Buscar opciones de solución que satisfagan a todos los involucrados en él. No se trata que uno gane y el otro ceda. El gran desafío es que todos/as se sientan satisfechos/as con la solución de manera que se asegure que la solución se mantenga.





A esta estrategia se le llama **negociación**. Supone estar dispuesto a escuchar las posiciones de cada uno de los involucrados en el conflicto, demostrando calma, apertura, atención y buena voluntad. Al mismo tiempo, tener claro los límites de las soluciones que se quieren obtener.



Resulta fundamental tener muy claro qué se quiere lograr y que lograrlo, pasa por un camino, a veces largo, de búsqueda de acuerdos con otros/as, pero que permitirá obtener buenos resultados para todos/as y no sólo para algunos/as.

III. La contabilidad en el Centro de Padres

La importancia' de las cuentas claras se percibe al considerar los siguientes aspectos.



Aumentan la confianza entre los/as socios/as y sus dirigentes/as.

Evita suspicacias, rumores y conflictos destructivos.

Mejora el uso de los recursos siempre escasos.

Es un requisito para una organización fuerte y sólida.

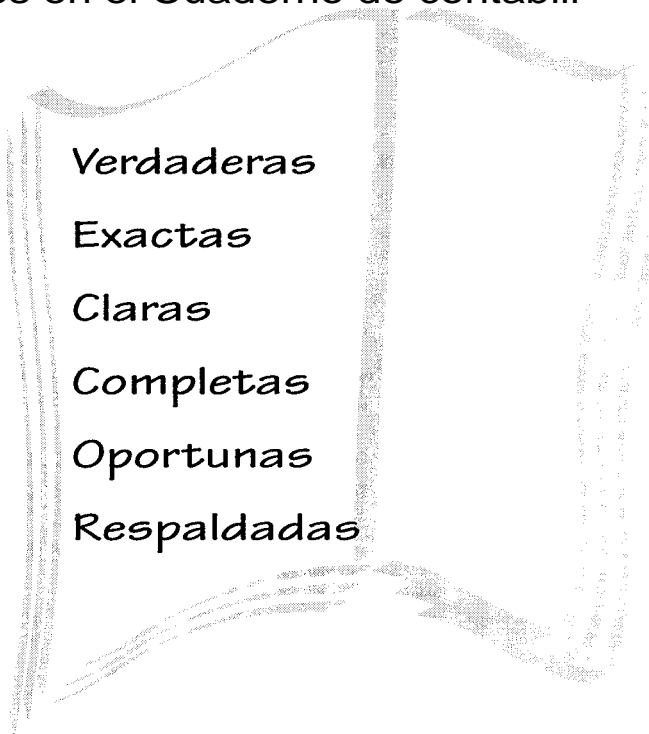




Para facilitar el logro de las cuentas claras el Decreto N° 732 que contiene el Estatuto Tipo del Centro de Padres incluye una descripción de las funciones del Tesorero en el Art. 36. Se puede consultar el texto completo de este artículo en el texto "Las leyes que ayudan a nuestro trabajo".

Una de las tareas más importantes del Tesorero es la administración del Cuaderno de contabilidad, llamado también Registro contable.

Las anotaciones en el Cuaderno de contabilidad deben ser:



Para confeccionar el Cuaderno (o Libro) de contabilidad se numeran las páginas previamente y se diseñan las hojas de la siguiente manera:

Página 1

INGRESOS

DÍA, MES, AÑO			Nº DEL COMPROBANTE	DETALLE, DESCRIPCIÓN DEL INGRESO	MONTO

Página 2

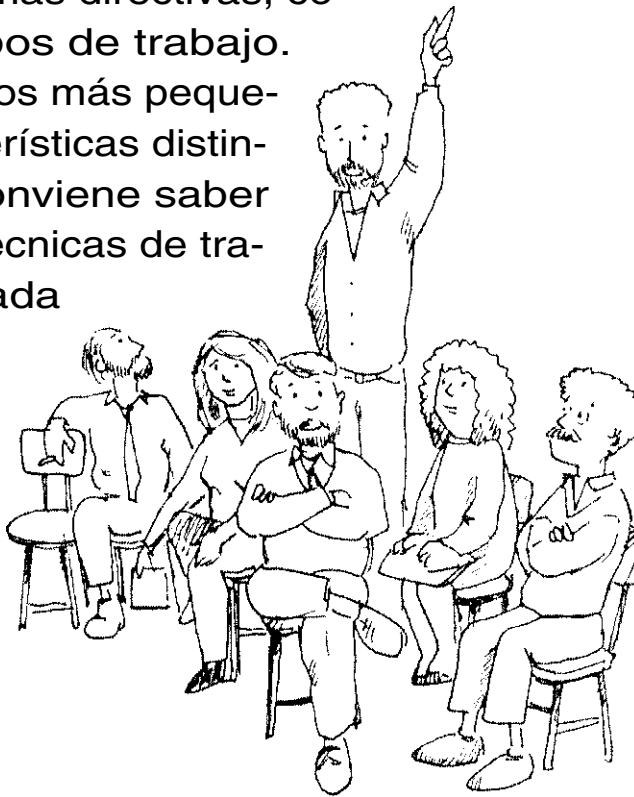
GASTOS

DÍA, MES, AÑO			Nº DEL COMPROBANTE	DETALLE, DESCRIPCIÓN DEL GASTO	MONTO

IV. Sugerencias para trabajar en una asamblea y en reuniones del Sub-Centro de curso

Los dirigentes y las dirigentas del Centro de Padres y de los Sub-Centros trabajan frecuentemente en grupo. En algunas ocasiones son asambleas, otras veces son grupos pequeños como son las mismas directivas, comisiones o equipos de trabajo. Asambleas y grupos más pequeños tienen características distintas, por lo cual conviene saber cómo utilizar las técnicas de trabajo grupal; en cada una de ellas.

La Asamblea General es la reunión de todos los socios y socias del Centro de Padres.



Es la instancia más importante de la organización. Por el esfuerzo que significa convocar a todos los socios y socias, hay que prepararla y desarrollarla adecuadamente, ya que no siempre constituye un encuentro frecuente. Podemos pensar que la Asamblea se reúne unas pocas veces durante el año.

El Estatuto Tipo del Decreto N° 732. Art. 13, 14 y 15, distingue entre las Asambleas Ordinarias y las Extraordinarias y asigna a cada una un conjunto de materias a tratar.

¿Cómo estimular la participación de todas las personas que están presentes en una asamblea?

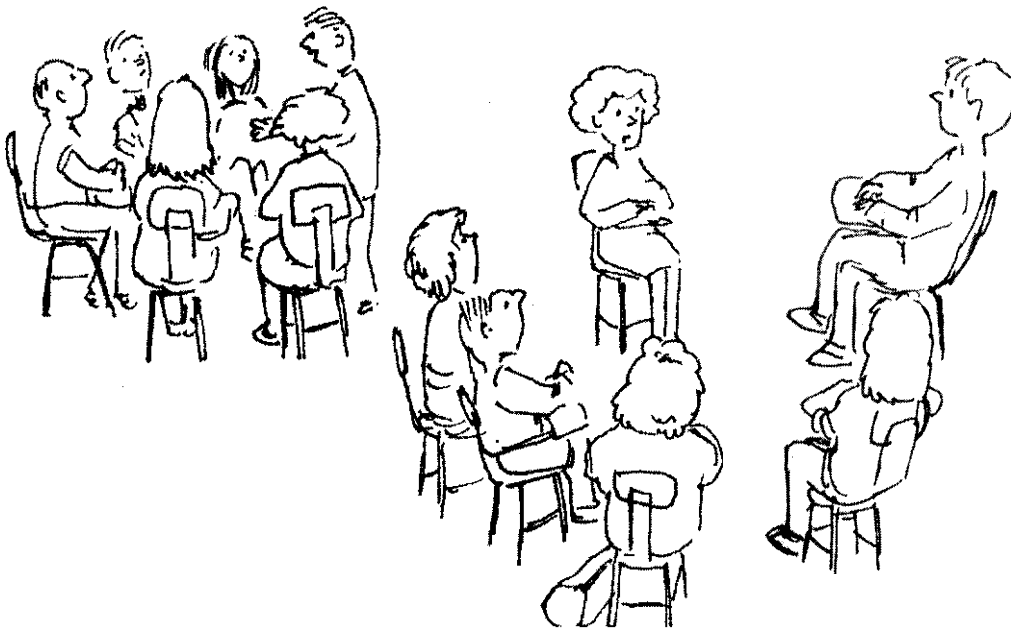
Responder a esta pregunta es importante para evitar las asambleas aburridas que alejan a los apoderados.

Proponemos que para el tratamiento de ciertos temas se incorporen trabajos en grupos pequeños, durante la Asamblea, con el fin de recoger la opinión de todos los presentes.

A modo de ejemplo describimos a continuación la técnica de grupo llamada Phillips 6.6. Su propósito es tratar un tema en forma breve, con la participación de todos los asistentes a una asamblea.

Su procedimiento consiste en proponer un tema a discutir, por ejemplo: ¿Cómo lograr la participación de los papás en la escuela?

A continuación, se divide el total de los presentes en grupos de 6 personas, en los cuales los participantes opinan aproximadamente durante 6 minutos acerca del tema propuesto. Esto significa que cada participante dispone de 1 minuto para dar su opinión. Un secretario harán un resumen de las opiniones expresadas sin repetir lo planteado por otros grupos.



Las reuniones del Sub-Centro.

La reunión del Sub-Centro del curso es el espacio de encuentro más frecuente y habitual de los padres y madres. De allí la importancia de estar atentos a la calidad de su desarrollo, como asimismo concebir y acordar con el/la profesor/a jefe espacios para la expresión de opiniones y propuestas en estas reuniones.

Es importante que los/as dirigentes/as de los Centros de Padres mantengan una comunicación

permanente con las directivas de los Sub-Centros, como asimismo estos últimos con la directiva general.

Existen metas que cada curso consigue por sí mismo y existen otras, en que el aunar voluntades y esfuerzos es condición para su logro.





Algunas sugerencias para optimizar la Reunión de Apoderados:

La reunión del Sub-Centro es la oportunidad de crear vínculos con un gran número de apoderados y apoderadas y de involucrarlos/as en las acciones de la escuela o liceo. Existe una gran variedad de temas que pueden ser tratados en dicha reunión, los que pueden ser rescatados desde los padres, madres y apoderados con algunas de las dinámicas planteadas.

Para lograr una reunión que responda a las expectativas de los/as apoderados/as, es fundamental su preparación. Es conveniente que en esta preparación participe tanto la directiva del Sub-Centro como el/la Profesora jefe. La incorporación de temas educativos e informativos, mantendrá el interés de los apoderados y apoderadas.

Asegurar la asistencia a través de comunicaciones escritas a todos/as los/as apoderados/as acerca del lugar, el día, la hora y la tabla.

Iniciar la reunión con una dinámica de conocimiento o rompehielos facilitará el encuentro y la participación de todos/as los apoderados/as del Sub-Centro.

Si hay informaciones importantes que entregar, podrá ayudar a la difusión precisa y fidedigna de ésta, una hoja fotocopiada o mimeografiada.

Las distintas tareas o responsabilidades que surjan de la reunión pueden ser compartidas en comisiones de trabajo.

La puntualidad para iniciar y terminar permitirá realizar reuniones que sean más ágiles.

La preocupación por cada persona y cada familia creará un ambiente de calidez a la reunión, la que se puede expresar y exteriorizar a través de algunos signos como servir un café, colocar las sillas en círculo, etc.

V. Las dinámicas de grupo: Una herramienta para facilitar la participación

¿Qué son las dinámicas de grupos?

Son instrumentos para facilitar el trabajo conjunto y compartido entre los/as integrantes de un grupo para que logren con mayor agilidad los objetivos propuestos.

Algunos ejemplos podrán aclarar aun más, lo que entendemos por dinámicas de grupos. Si se constituye un grupo nuevo con personas que no se conocen como es el caso de los/as apoderados/as de un curso de Kinder, puede pasar tiempo antes de que los/as integrantes se relajen lo suficiente para que su trabajo en grupo sea realmente productivo. Si utilizamos una técnica para que las personas se presenten y se conozcan, se producirá con mayor rapidez y profundidad dicho conocimiento entre las personas, lo cual facilitará su integración y trabajo colectivo.

Otro ejemplo nos mostrará la importancia de hacer uso de técnicas de relajación. Cuando participamos en una Jornada de planificación de las actividades anuales del Centro de Padres, puede producirse después de unas horas de trabajo, un cansancio natural, producto del intercambio intenso de opiniones y propuestas. Entonces, puede resultar oportuno dedicar unos minutos a un ejercicio de relajación que permita soltar tensiones y recuperar energía para continuar el trabajo con más ánimo.



¿Para qué sirven las dinámicas de grupo?

Las dinámicas de grupo son medios para lograr un objetivo. Lo importante es tener claro el objetivo a lograr en el grupo. Estos pueden ser, por ejemplo, conocerse más, estudiar un tema con detenimiento, tomar decisiones. Para cada objetivo que el grupo necesite lograr, los/as dirigentes/as pueden seleccionar una o varias técnicas adecuadas para lograr lo propuesto.

En la selección de una dinámica grupal hay que tomar en cuenta a las personas que componen el grupo y la etapa de desarrollo en que éste se encuentra. Un grupo que recién se está formando necesitar algunas dinámicas sencillas de conocimiento. Otro grupo que deba sacar adelante una tarea podrá utilizar una técnica de programación del trabajo o de toma de decisiones.

Es importante que el/la dirigente/a tenga un conocimiento suficiente de la dinámica que va a utilizar, conocer sus posibilidades, sus límites y sus riesgos. Ciertas técnicas pueden desatar procesos intensos de expresión de sentimientos que requieren ser canalizados positivamente.

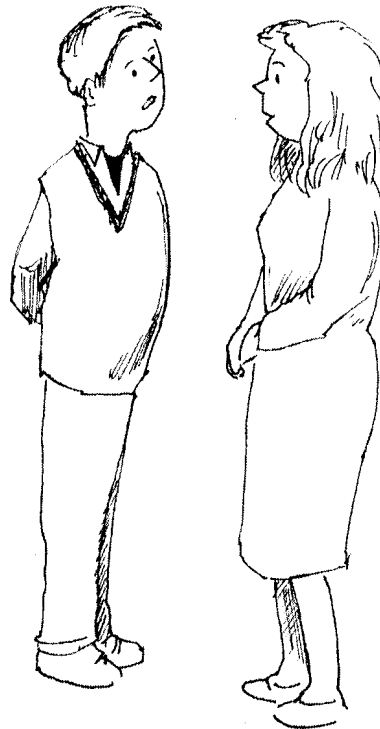
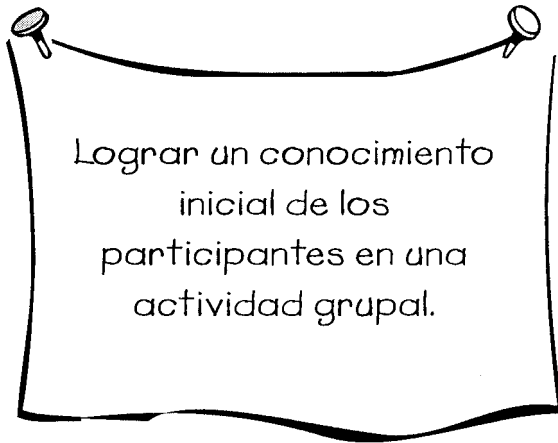


Algunos ejemplos de dinámicas grupales:

Una dinámica de conocimiento:

Al inicio de una actividad es importante considerar tiempo para una dinámica de conocimiento. Aquí presentamos una, a modo de ejemplo, que nos ayuda a crear un clima de confianza y de participación.

Objetivo de la dinámica



Tiempo necesario: 15 - 20 minutos.



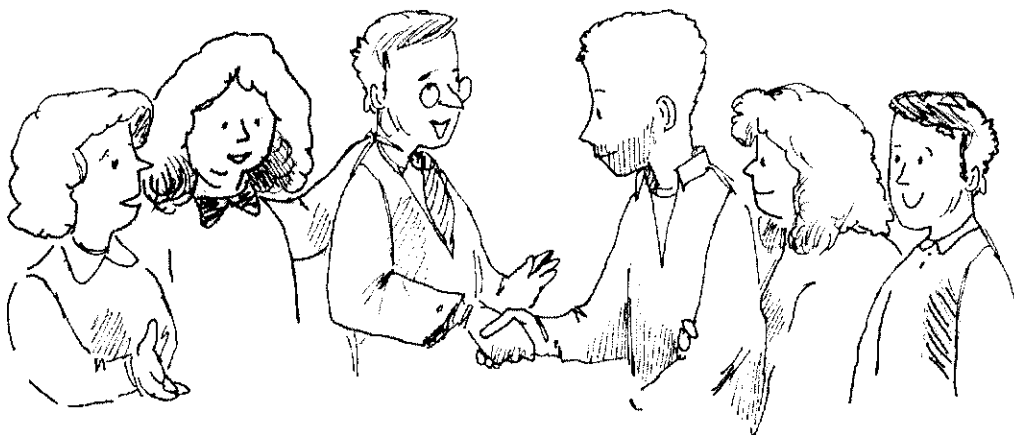
1. El coordinador pide que cada participante forme pareja con una persona que no conoce (o menos conoce). Una vez formadas las parejas, cada uno/a se presenta respondiendo, por ejemplo, las siguientes preguntas:

¿Cuál es su nombre?

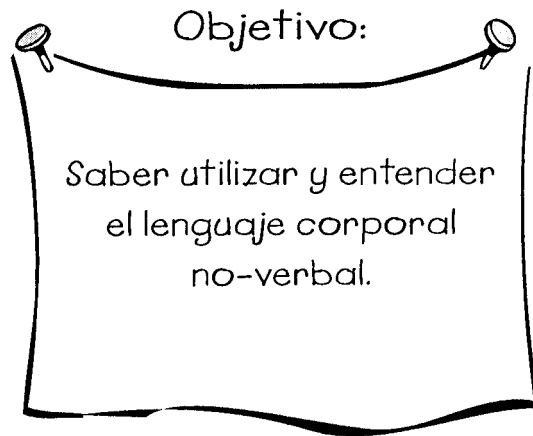
¿Dónde vive y en qué cursos están sus hijos o hijas?

¿Qué espera de esta actividad?

2. Si el grupo es poco numeroso, los/as participantes pueden formar un círculo y cada participante presenta brevemente a su pareja.
3. Si hay más personas, se pueden reunir en subgrupos de 4 parejas, formando así grupos de 8 personas, y cada uno/a presenta a su pareja.



Una técnica de comunicación:

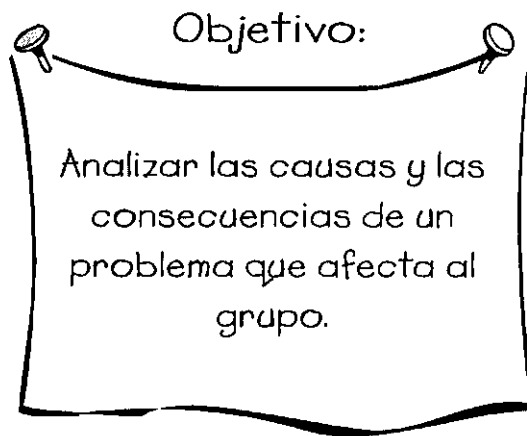


Tiempo necesario: 15 - 20 minutos.



El coordinador pide a 5 voluntarios salir de la sala de reunión. A cada voluntario/a se le encarga representar con una mímica un sentimiento (por ejemplo, ira, alegría, timidez, sorpresa, ternura). A su vuelta a la sala de reunión, cada voluntario/a expresa este sentimiento en un lenguaje no-verbal, sin utilizar palabras, y la asamblea deberá adivinar el sentimiento expresado por los/as voluntarios/as.

Una técnica de planificación:



Tiempo necesario: 30 - 45 *minutos*.

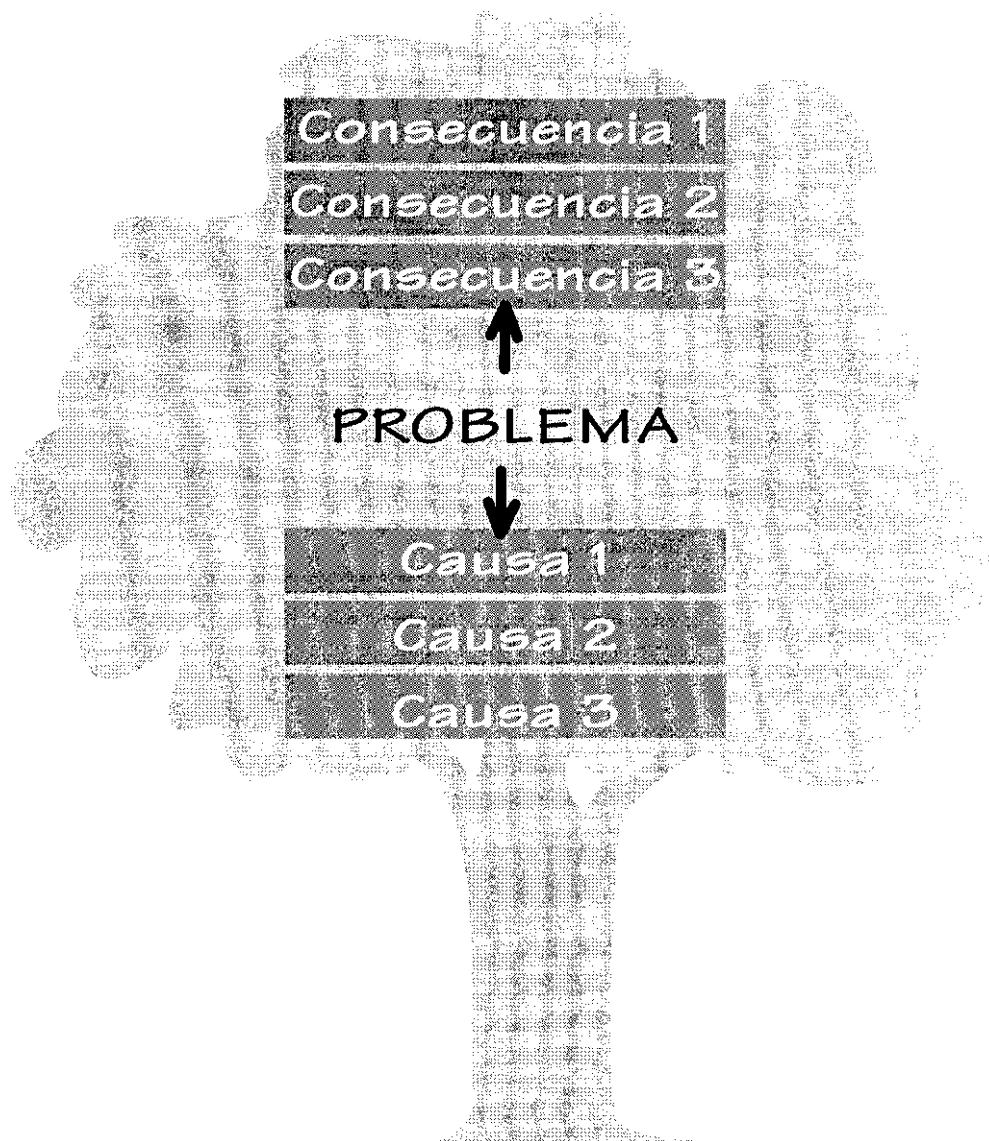


Procedimiento

Cuando un grupo ha seleccionado un problema que le afecta, se procede a analizar las causas y las consecuencias del problema. Para tal efecto se entrega a cada participante dos grupos de tarjetas de distinto color. En las tarjetas de un color cada participante anota una causa del problema y en la tarjeta de otro color una consecuencia. Luego, en plenario, se colocan en un muro o en un pizarrón las tarjetas con las causas debajo del problema central y las tarjetas con las consecuencias arriba del problema

central. A continuación el grupo busca cual es la causa principal y cual la consecuencia más importante. De esta manera se ordenan las distintas causas y consecuencias de mayor a menor importancia, destacando las relaciones que existen entre las distintas causas y entre las consecuencias.

EL ÁRBOL DEL PROBLEMA



**DIRECCION DE LAS SECRETARIAS REGIONALES
MINISTERIALES DE EDUCACION**

REGION	DIRECCION	TELÉFONO
I	Zegers 159, Iquique.	057-423227
II	Arturo Prat 384, Antofagasta	055-223175
III	Chañarcillo 550, Copiapó	052-213343
IV	Fdo. Aguirre 260, La Serena	051 -222055
V	Artegui 852, Viña del Mar	032-681839
VI	Campos 456, Rancagua	072-225149
VII	Carrera Pinto 130, Talca	071 -226499
VIII	Av. Chacabuco 618, Concepción	041 -223157
IX	Bulnes 590, Temuco	045-210752
X	De. Intendencia s/n, Pto. Montt	065-254026
XI	Gral. Parra 482, Coyhaique	067-231635
XII	Carrera Pinto 1259, Pta. Arenas	061 -224648
R.M	Alonso Ovalle 1095, Santiago	02-3824500

O.F.I.E.C. Oficina de Información Educativa y Cultural. ubicada en todas las Secretarías Ministeriales de Educación. exceptuando la región metropolitana que está ubicada en Alameda N°1371 primer piso. Ministerio de Educación.