



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

“ORGANIZACIÓN PEDAGÓGICA Y CURRICULAR EN EDUCACIÓN INFANTIL”

AUTORÍA CLARA COLETO RUBIO
TEMÁTICA CURRICULUM
ETAPA EDUCACIÓN INFANTIL

Resumen

Todo constituye un entorno de aprendizaje y hay que optimizar el desarrollo, por lo que el entorno tiene que tener una organización adecuada. El centro, como organización formal, requiere que sus sistemas integrantes y sus planteamientos institucionales se articulen en torno a una estructura coherentemente dirigida al logro de los fines educativos.

Palabras clave

Jerarquización, diferenciación, perfil del maestro/a, análisis de la realidad.

1.- EL DERECHO A LA EDUCACIÓN

La Constitución Española de 1978 en su artículo 27 dice:

1. Todos tienen derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza.
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y los derechos y libertades fundamentales.
3. Los poderes públicos garantizarán el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que este de acuerdo con sus propias convicciones.
6. se reconoce a las personas físicas y jurídicas la libertad de la creación de centros docentes, dentro del respeto a los principios constitucionales.

A partir de aquí todas la legislación educativa refleja la obligación a dicha escolarización primero hasta los 14 años y , desde la aparición de la LOGSE en 1990 hasta los 16 años.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

2.- LA ORGANIZACIÓN ESCOLAR

En los centros de educación infantil todo constituye un entorno de aprendizaje, por lo que esencial, si la preocupación primordial es optimizar el desarrollo, que ese entorno reciba una organización deliberada. El centro, como organización formal, requiere que sus sistemas integrantes y sus planteamientos institucionales se articulen en torno a una estructura coherentemente dirigida al logro de los fines educativos.

Las organizaciones adquieren realidad objetiva y estable gracias a la estructura o entramado material, formal y personal en que se apoyan. Esta estructura puede ser horizontal o jerárquica, formal o informal, centralizada o descentralizada, funcional o no, pero existe en todas las organizaciones; es producto inevitable de un funcionamiento coordinado y garantía de una mínima continuidad y efectividad.

Una estructura implica división, diferenciación, jerarquización; pero también coordinación, relación, totalidad. Como señala Peiró (1986), en una estructura es posible considerar dos aspectos: las unidades que la componen y sus relaciones. Entre las primeras están los roles, las posiciones, los órganos, las tareas, que a su vez se relacionan entre sí mediante diferentes sistemas de comunicación, autoridad y toma de decisiones.

La estructura se relaciona directamente con la organización del trabajo. Tiene que ver, pues, con cuestiones como el tipo y cantidad de trabajo, el tiempo disponible, el número de personas, el equipamiento técnico necesario, las posibilidades de intercambio profesional, etc.

En el origen de las estructuras organizativas se encuentra, por un lado, una razón “política”, derivada del reparto de poder y la asignación diferencial de responsabilidades y, por otro, una razón “técnica”, derivada de la división del trabajo y de la distribución de tareas a personas y grupos. Ambas dimensiones apuntan ya, según el dominio de una u otra, los dos tipos básicos de estructuras organizativas:

- **De línea:** verticales, ligadas a la labor de gobierno, jerárquicas, determinadas, formalizadas, de integración y coordinación.

- **De staff:** horizontales, ligadas a la labor técnica, funcionales, flexibles, abiertas, de diferenciación y especialización.

A pesar de las aparentes semejanzas que guardan los centros entre sí, no todos funcionan con el mismo esquema. En la práctica cada centro adapta y concreta su estructura porque:

- Las funciones que la normativa atribuye a los diferentes órganos no son exhaustivas, existiendo posibilidades de ampliación y, sobre todo, de concreción.

- Aunque los centros tienen regulados unos cauces y procedimientos de participación, la toma de decisiones real puede abarcar todo un amplio rango de posibilidades que van desde la delegación hasta la autocracia, pasando por la consulta o el paternalismo.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

- La modalidad y frecuencia de las comunicaciones varían mucho de unos centros a otros.
- La historia y tradiciones del centro condicionan notablemente sus formas de trabajo.
- Existe un potencial de autorregulación que se expresa claramente en la posibilidad que tiene cada centro de elaborar sus propios planteamientos institucionales.
- Aunque los recursos no suelen variar sustancialmente de unos centros a otros en cantidad y calidad, sí puede haber diferencias importantes en cuanto a su capacidad para gestionarlos y utilizarlos.
- La relación con el entorno es otra fuente de variabilidad organizativa. Los centros se diferencian por el tipo de relaciones que establecen con grupos e instituciones próximas.

Así pues, en los Centros Educativos confluyen, junto a elementos más regulados, otros más abiertos, esferas autodeterminadas junto a otras heterodeterminadas. En ningún caso lo instituido desde fuera –social y administrativamente- agota la dinámica escolar, quedando un ámbito para ejercer la capacidad instituyente de la organización.

3.- FUNCIONES DEL EDUCADOR/A

El educador infantil ha de propiciar en los niños experiencias que estimulen su desarrollo personal completo. Como punto de partida de un proceso que continuará en otros tramos educativos, la etapa de educación infantil puede y debe contribuir de manera eficaz a compensar todo tipo de desigualdades, entre otras, algunas carencias que tienen su origen en las diferencias del entorno social, cultural y económico, sin que ello signifique dejar de reconocer las diferencias psicológicas de los niños, que han de ser educativamente atendidas.

Cada niño tiene su ritmo y su estilo de maduración desarrollo y aprendizaje. La educación infantil, por ello, ha de ser personalizada. Los niños/as que, por cualquier causa, presentan necesidades educativas específicas, sean permanentes o transitorias, y necesitan una educación especializada temprana, pueden recibir en esta etapa una educación apropiada y adaptada.

Las personas que quieran llegar a ser educadores infantiles deben tener interés por la docencia, capacidad para comprender a los niños, cualidades de paciencia, tolerancia y flexibilidad, capacidades de: *análisis, atención, percepción, expresión y persuasión*; buena memoria, creatividad y una mentalidad abierta dinamizadora.

El perfil del maestro/a:

En relación con el alumnado:

C/ Recogidas Nº 45 - 6ºA 18005 Granada csifrevistad@gmail.com



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

- Hábil para servir de guía facilitadora de aprendizaje.
- Destrezas en la expresión y comunicación en todas sus formas.
- Sensible con la diferencias individuales.
- Destreza para fomentar y potenciar experiencias individuales y grupales.
- Tolerante, respetuoso, paciente y dinamizador de grupos.
- Punto de referencia de salud afectivo-emocional.

En relación con la práctica profesional:

- Interés por formarse y actualizarse de forma permanente.
- Favorecer actitudes de descubrimiento, investigación, autonomía, respeto, participación, cooperación, solidaridad y libertad.
- Diseñador y organizador de técnicas y recursos.
- Profundo conocedor de las características de la edad a la que se enfrenta.
- Ser modelo de espeto a la infancia y a los temas sociales.
- Habilidad para poner al alcance de la comunidad el acceso a la cultura.
- Capacidad de comprensión y escucha.
- Compartir responsabilidades educativas con la familia.
- Colaborador y participe del trabajo en grupo.

Funciones del maestro/a en Educación Infantil

El papel del maestro es fundamental en la puesta enmarca del proceso de enseñanza aprendizaje en aspectos tan importantes como:

- Asegurar la creación de un ambiente seguro y relajado tanto en el aula como en el centro.
- Crear un entorno rico, de seguridad, que propicie la acción, la experimentación e interacción con sus iguales.
- Planificar profesionalmente poniendo en marcha proyectos y actividades globalizadas.
- Estar atento a las propuestas e interese del alumnado, fomentar la motivación.
- Interactuar con el grupo y ayudarle a aprender y a desarrollarse.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

- Conseguir que todos alcance cotas aceptables de autoestima, socialización y autonomía.

Por tanto, podríamos agrupar esta intervención docente en diferentes categorías que resumen las funciones que asumimos como profesionales de la Etapa de Ecuación Infantil:

- Función de programación educativa.
- Función de diagnóstico.
- Función de intervención.
- Función de evaluación.
- Función de la relación con la comunidad educativa y las familias.

4.- REALIZACIÓN DE PROYECTOS DE ANIMACIÓN INFANTIL

Todo proyecto que realicemos lleva primero un estudio de la realidad en la que nos vamos a mover teniendo en cuenta todos los factores que influyen en esa población. Después de esto se plantean una serie de cuestiones:

¿POR QUÉ?

Se trata de tratar de razonar la acción en función del análisis de la realidad efectuado previamente. Definir el origen y la fundamentación de dicha acción: localizar las necesidades y las posibilidades detectadas en el diagnóstico.

¿QUÉ?

Tras el análisis y el diagnóstico se decide qué hacer. Al responder esta cuestión, se está definiendo la naturaleza del proyecto, incluso su denominación: dar nombre a la acción elegida

Una vez elegido el proyecto:

¿PARA QUÉ?

Es decir, formular cuáles van a ser los objetivos que se pretenden alcanzar con la acción a emprender. La resolución de este interrogante, ha de buscarse en relación con el análisis de la realidad anterior, conjugando necesidades y deseos con posibilidades: oportunidades y alternativas con riesgos y dificultades.

¿A QUIÉN?



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

Determinar cuáles van a ser los destinatarios, los distintos niveles de recepción de la acción que se va a producir. Es algo que encontrará sus antecedentes, una vez más, en el análisis de la realidad hecha a priori; esta cuestión es determinante para realizar la planificación.

¿CÓMO?

Decidir, por un lado, las actividades y tareas que se desprenden de la acción elegida; por otro lado, la metodología de trabajo que se va a utilizar. Un tercer aspecto que tendrá que resolver será la organización más conveniente para el proyecto en marcha.

¿CON QUIÉN?

Determinar que recursos humanos van a ser necesarios: equipos de coordinación, equipos de apoyo, colaboradores.

Habrá que fijar la relación entre todos ellos y distribuir las responsabilidades.

¿CON QUÉ?

Se trata de recursos materiales y económicos; habrá que saber cuáles son los necesarios y cuáles se tienen ya.

¿CUÁNDO?

Conocer el tiempo del que se dispone, establecer un calendario de trabajo detallado, cuándo se va a realizar cada actividad, en qué momento se ha de resolver cada tarea, etc.

En definitiva establecer la frecuencia, la periodicidad y la secuencia de todo el proceso de gestión y ejecución.

¿DÓNDE?

Concretar el ámbito de alcance del proyecto y los espacios en los que se van a intervenir.

5.- LA PROGRAMACIÓN:

Análisis de la realidad



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

- **Descripción:** saber lo que hay (recursos humanos y materiales). Es decir al estudiar cualquier situación, por ejemplo una guardería, analizamos cuantas guarderías hay; con cuanto personal cuenta...

También hay que estudiar lo que no hay (carencias y necesidades).

- **Percepción social:** conocer los que las personas piensan de su realidad.

Estudio de la problematización.

- **Interpretación y explicación:**

Saber porque la realidad es así y no es de otra manera.

- **Alternativas:**

- Facilitar la creatividad colectiva.
- Diseñar otros modelos y aspectos de la realidad mas satisfactorios.
- Formular objetivos.

- **Ajuste:**

- Ordenar necesidades.
- Ajustar expectativas.
- Preplanificar la acción.

Recursos humanos y económicos

Hablar de recursos humanos supone considerar a toda persona que está implicada en cualquier aspecto del programa y que va a configurar el equipo básico de trabajo, que puede adoptar una postura permanente o temporal.

Los recursos económicos y materiales, comprenden los presupuestos, sistemas de financiación de los espacios y equipamientos en los que se desarrollan los proyectos.

Todo proyecto debe tener un presupuesto ¿cómo hacerlo?

Debe basarse en la planificación que planteamos al principio y sobre las necesidades reales para el logro de los objetivos propuestos.

- Debe ser ajustado y teniendo en cuenta todos los gastos que se van a llevar a cabo ya que esto nos impediría suspender o modificar una intervención, por no estar previstos los recursos necesarios.

- En los presupuestos se determinan los recursos necesarios y son un medio de control para plantear las necesidades y posibilidades en términos económicos.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

Todas estas preguntas se concretan en la programación que tienen como puntos fundamentales: objetivos, contenidos, metodologías, actividades y por supuesto, evaluación.

5.- BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA

- Roger M. Tarpy, (2003) *Aprendizaje: teoría e investigación contemporáneas*. McGraw Hill
- Leboülch, J.(1983) *El desarrollo desde el nacimiento a los 6 años*, Editorial Dónate, Madrid.
- Martínez Rodríguez, J.B. (coord.) (1998): *Evaluar la participación en los centros educativos*. Madrid. Escuela Española.
- Santos guerra, M.A. (1994): *Entre bastidores. El lado oscuro de la organización escolar*. Málaga: Aljibe.
- Díaz-Aguado, M.J. (Dir) (1992) *Educación y desarrollo de la tolerancia*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Díaz-Aguado, M.J. (2002) *Educación intercultural y aprendizaje cooperativo*. Madrid: Pirámide.

www.reddigital.cnice.mec.es

Autoría

- Nombre y Apellidos: Clara Coletto Rubio
- Centro, localidad, provincia: I.E.S Virgen de Villadiego. Peñaflo. Sevilla.
- E-mail: Clara_Rubio00@hotmail.com