

## 2. CONTEXTO Y PROBLEMÁTICA

La situación de la educación en el país es el producto de múltiples componentes, por un lado un conjunto de tradiciones y estructuras heredadas del pasado con toda una riqueza de saber y de experiencias pero que también arrastran consigo una serie de vestigios, por el otro tenemos las nuevas exigencias propias de nuestra época, que si bien, aunada a los resultados positivos de las anteriores nos plantean nuevos requerimientos.

La mayoría de los documentos consultados sobre la situación actual de la educación en México y Nuevo León coinciden en reconocer un significativo crecimiento en el orden cuantitativo, que tiene, como uno de sus motivos, la respuesta a la demanda por educación, y que está ligado al crecimiento demográfico que en décadas pasadas tuvo mayor impacto en el país.

El hecho mencionado, acompañado a otros de carácter político, económico y social hacen que actualmente, tanto en el país como en el estado, encontremos las siguientes problemáticas en el funcionamiento del sistema educativo, definidas las mismas por el grado que existe entre la situación real que se presenta y el nivel ideal a que se aspira, planteándose éste en los propósitos que se persiguen socialmente.

Las problemáticas encontradas, en cada uno de los siguientes rubros, son las que a continuación se enuncian.

### 2.1 POLITICAS EDUCATIVAS

El crecimiento experimentado por el sistema educativo ha generado un sinnúmero de vicios burocráticos que afectan tanto al funcionamiento real del sistema como a la calidad de los procesos que en él se efectúan. Para abatir esta situación el Estado se ha planteado llevar a acabo una descentralización de la educación en los niveles de básico, medio y de educación normal.

Con lo anterior se persigue eficientizar los procesos educativos y elevar la calidad de los mismos, promoviendo la participación del maestro en las acciones renovadoras e integrando a la vez tanto a los alumnos como a los padres de familia y demás agentes educativos.

Se propone además, el Gobierno actual, fortalecer los valores y la identidad nacional, dada la constante pérdida y deterioro de los mismos.

En virtud de que la educación, cada día va perdiendo su papel como promotora de la movilidad social y su utilidad, en términos vitales, para vivir, se ha estado perdiendo, se propone reestructurarla de tal forma que se pueda recuperar la confianza de la población para la educación y que ésta sirva para evitar la proliferación de las desigualdades sociales.

El afán descentralizador que actualmente se plantea, como mecanismo de consenso y control, prevé el funcionamiento en cada entidad federativa, de un Consejo Estatal de Educación y en los municipios el establecimiento de Comités Municipales.

El reconocido deterioro de la calidad de la educación en todos los niveles se pretende abatir, principalmente a partir de la formación integral de los docentes.

Para llevar a cabo los propósitos mencionados el Estado ha efectuado, las reformas legales inherentes, faltando solamente su aplicación en algunos estados de la República.

## 2.2 NECESIDADES A RESOLVER.

### A) ESTRUCTURA ACADEMICA

En este aspecto de la gestión educativa se han detectado las siguientes problemáticas:

#### I. PROBLEMAS EN PLANEACION - EJECUCION - RESULTADOS

1. Falta de cobertura y satisfacción de la demanda por educación pre-escolar y media básica, presentándose necesidades de docentes.

2. Formación de profesores, a nivel oficial, para educación inicial y pre-escolar, ampliándose su cobertura a otras áreas como la educación física y especial.

3. Mejorar la eficiencia terminal en primaria y secundaria que tiene un promedio del 80% y en media superior de sólo 15%.

4. Altos índices de reprobación, en primaria 17%, en secundaria 21% y en media superior del 46%.

5. Analizar el fenómeno de la deserción en todos los niveles, diseñando y aplicando sistemas correctivos.

6. Formación y/o actualización para los profesores de normales, para capacitarlos en las reformas propias de su nivel.

7. Definir y especificar la función de escuelas como la de Ciencias de la Educación y las sedes de la U.P.N, dentro del sistema formador de docentes.

8. En Educación Superior mejorar la formación docente de sus profesores, redefinir sus curriculums y en postgrado, formar para la docencia y la investigación de acuerdo a las necesidades regionales.

9. Desvinculación interna entre los diferentes niveles.

10. Falta de relación entre la escuela y la comunidad en que se encuentra enclavada.

11. Dispersión de instancias en instituciones educativas.

12. Vicios y falta de actualización en aspectos de estadística educativa.

13. Falta de reglamentos promocionales y escalafonarios adecuados.

14. Carencia de definiciones con lo relacionado a la dirección y supervisión escolar.

15. Coordinación entre sectores sobre información demográfica.

16. Ausencia de programas para atender a desertores, repetidores y desfasados del sistema escolar.

17. Distribución adecuada de los centros escolares.

18. Desfasamiento de la matrícula entre niveles.

19. Subutilización de aulas y espacios escolares.

## II. PROBLEMAS EN EL ORDEN FINANCIERO

1. Insuficiencia de recursos para financiar la capacitación.

2. Distribución inadecuada de recursos financieros de las diferentes escuelas del sistema estatal.

3. Bajos salarios, que ocasionan docentes con múltiples trabajos.

## III. PROBLEMAS EN EL ORDEN DE PLANTA FISICA

Insuficiencia de talleres, laboratorios, tanto en lo relacionado a instalaciones, como a equipo, materiales y mantenimiento de los mismos.

## IV. PROBLEMAS DEL PERSONAL DOCENTE

1. Retardos y ausentismo en el personal docente.

2. Carencias de medios de control, para el caso de que el docente incumpla con sus funciones,

3. Falta de cooperación entre los directivos de la escuela y los docentes.

4. Liderazgo autoritario.

5. Dentro del núcleo de la escuela, falta de planeación y coordinación: Director - maestro - alumno - padre de familia - estructura educativa.

6. Capacitación de los docentes para la reforma curricular de las normales.

7. Programa de formación docente para los profesores del nivel superior.

8. Ausencia de un sistema de becas para perfeccionamiento de los docentes.

9. Subutilización de la capacidad del personal al servicio de la educación.

10. Carencia de publicaciones pedagógicas y de bibliotecas para el magisterio a nivel central y/o regional.

11. Falta de programas de estímulos salariales y prestaciones sociales para mejorar las condiciones de vida del personal en servicio.

12. Formación y capacitación de profesores de acuerdo al medio rural o a zonas marginadas.

13. Requerimientos de programas escalafonarios y de promoción que se propongan la profesionalización del docente.

14. Carencia de programas integrales de mejoramiento profesional para el personal al servicio del sector educativo.

## V. ASPECTOS CURRICULARES

1. Análisis y re-definición de los currículums vigentes en el nivel secundario.

2. Re-definición de la estructura legal y objetivos de la Normal Superior, así como de sus planes de estudio.

3. Deficientes programas de orientación vocacional y profesional.

4. Análisis y planteamientos de alternativas a los criterios curriculares vigentes en la educación primaria.

5. Regionalización de los contenidos programáticos en educación básica.

6. Falta de vinculación entre los contenidos programáticos de los diferentes niveles.

7. Baja calidad de enseñanza en todo el sistema educativo.

8. Existe una inadecuada distribución de especialistas en el nivel medio, con respecto a las necesidades curriculares de las escuelas.

9. El perfil básico de educación no está orientado a una planificación adecuada del proceso educativo, ejecución y al auto-control.

10. Distribución inapreciada del tiempo en las áreas de enseñanza-aprendizaje.

11. Falta de conciencia del docente del papel tan importante dentro del proceso social.

12. Falta de integración entre los planes y programas de los distintos niveles educativos que ofrece la Secretaría de Educación y Cultura.

## **B) ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

### **I. PROBLEMAS DE LA ESTRUCTURA**

1. Falta de políticas concretas.

2. Falta de programación.

3. Ausencia de niveles de ejecución.

4. Ausencia de comunicación eficiente.

5. Desconocimiento de la estructura educativa estatal por parte de las personas que intervienen en el proceso educativo.

6. Dentro de la estructura educativa; falta integración entre la estructura académica y la estructura administrativa en el sistema estatal.

### **II. PROBLEMAS DE LOS SISTEMAS DE COMUNICACION.**

**III. EL PEFECCIONAMIENTO DOCENTE, CONSIDERADO EN FORMA PERMANENTE, DENTRO DE LA ORGANIZACION. (RECONOCIMIENTO EXPRESO FORMAL DENTRO DEL SISTEMA).**

**IV. INADECUADA ESTRUCTURA DE RELACION ENTRE EL SISTEMA EDUCATIVO Y LA SOCIEDAD.**

V. DIFUSION ESCASA EN LOS AGENTES EDUCATIVOS DE LA IMPORTANCIA DE LOS VALORES COMPARTIDOS EN LA SOCIEDAD.

VI. IMPLEMENTACION DE SISTEMAS DE INFORMACION EFICACES.

### 2.3 EVALUACION

La existencia, en el estado de Nuevo León de 80,000 personas analfabetas y 340,000 sin primaria terminada nos impelen a replantear, como una necesidad, que los diversos programas que se realizan y los que están por efectuarse sean debidamente evaluados para recuperar la enseñanza que las acciones producen, por ello creemos lo siguiente:

1. Que es necesario diseñar programas de evaluación cualitativa de los procesos no-tan sólo cuantitativos como ahora predominantemente sucede.

2. Establecimiento de programas adecuados de supervisión escolar y/o perfeccionamiento de los mismos.

3. Evaluación de los niveles académicos logrados en cada instancia del sistema educativo, de manera cualitativa.

4. Efectuar periódicamente evaluaciones curriculares y establecer la retroalimentación que se requiera.

5. Evaluar el nivel académico real del personal en servicio, no sólo el que formalmente se acredita.

6. Diseñar criterios de evaluación más congruentes con la peculiaridad de los educandos.

7. Preparar al docente para que acepte los sistemas de evaluación, no solamente los impuestos por la estructura académica, sino fomentarle el auto-control.

### 2.4 CONCLUSIONES

Tal y como lo dejamos asentado al principio de éste apartado, los problemas que actualmente tiene el sistema educativo se deben a herencias propias de su desarrollo como a las exigencias que que el momento actual impone y las alternativas, para abatirlos o solucionarlos, conducen a establecer un conjunto de modificaciones que habrían de realizarse para mejorar la situación real, u optar por crear otra totalmente diferente. Pero cualquiera de las opciones que se formulen deberán de partir de asumir concepciones educativas básicas y definidas sobre el proceso educativo en general, como son: qué es la educación, la educación permanente, el tipo de hombre que se desea formar, y de acuerdo a las necesidades de la región, del país y del mundo que vivimos actualmente y el que está por venir.

Necesario es también asumir y reconocer los problemas en la magnitud que se plantean realmente y no por cuestiones de prestigio eludir su dimensión real.

Consideramos también que el sistema educativo presenta una inconsistencia tanto teórica como administrativamente, de allí que muchas de sus acciones se caracterizan por ser aisladas e inconexas, por lo que creemos que su problema fundamental, es la no existencia de un sistema integrado de educación con una visión global e integral que sea consciente al cambio y se retroalimente para ello.

Por lo antes expuesto planteamos la necesidad de institucionalizar los mecanismos de planificación, para con ello modificar la realidad, promover el cambio y acortar la distancia que existe entre la situación real y los ideales propuestos.

Acompañado a los procesos de planificación educativa se encuentra la necesidad de ejecutar investigación educativa, actividad también ausente en las acciones que en el Sistema Educativo de nuestra entidad se realizan.

La sociedad actual nos reclama un nuevo sistema educativo, las actividades de investigación y planificación consideramos que son básicas para ir configurándolo, y estar entonces en posibilidad de formar "los nuevos educadores" que nuestra época nos exige.

De acuerdo a la situación detectada queda claro que los problemas y mecanismos del sistema educativo son de diversa índole, de allí que las acciones que se planeen para su modificación, deberán tomar en cuenta esa multidiversidad de la problemática que presenta, la cual no es solamente, responsabilidad de los docentes.

III

# PROPUESTA

## LA SUPERACION ACADEMICA

Una alternativa no convencional al  
Perfeccionamiento Docente en el  
Estado de Nuevo Leon, Mexico.



### III.- PROPUESTA

#### I. FUNDAMENTACION.

Como una respuesta a la preocupación existente en la mayor parte de los países del mundo por elevar la calidad de los procesos educativos, se propone para el caso concreto del Estado de Nuevo León, México, el establecimiento de un sistema no convencional para la Superación Académica, como una alternativa a los que hasta el momento se han llamado, Programas de Perfeccionamiento Docente.

La formación complementaria del personal dedicado a la docencia se ha convertido en una necesidad propia de nuestro tiempo, al ser conscientes de la falta de congruencia existente entre las nuevas exigencias sociales y la formación adquirida por quienes, profesionalmente, se dedican a la educación.

El mundo contemporáneo, caracterizado por un inusitado avance científico y tecnológico con repercusiones enormes en el campo del conocimiento y en la información, han hecho que en el área educativa se vean modificadas las concepciones tradicionales que al respecto se habían tenido y también han transformado las formas de adquisición del conocimiento y los procesos a través de los cuales se forman los individuos. Tenemos por lo tanto una nueva sociedad, la cual requiere de otro sistema educativo e impone distintos y nuevos roles, a quienes tradicionalmente, se han identificado como parte del mismo.

En el sistema que se propone, se concibe a lo académico como la parte medular del sistema educativo, relacionado con los aspectos de transmisión y recreación del conocimiento, en todas sus modalidades. En la función académica de los sistemas educativos confluyen todas las demás acciones que permiten el funcionamiento y desarrollo de los mismos ya que la administración tiene como finalidad propiciar que lo académico se lleve a cabo de la manera más adecuada y respondiendo a las exigencias sociales del momento.

En la función académica del sistema educativo actúan directamente los docentes y los alumnos, relacionados ambos por el curriculum respectivo, ésto en el subsistema formal, más sin embargo, puede hacerse extensivo al no formal ya que también en él existe alguien que programa, diseña y "enseña", así como quien recibe, asimila e interpreta dicha enseñanza o mensaje, estando también relacionados por los contenidos a transmitir, no siendo tradicionales, necesariamente, las formas y medios por los que dicha enseñanza se lleva a cabo.

En la triada anterior, curriculum, alumno y docente, en cualquiera de sus modalidades, se efectúa lo más importante del sistema educativo; la práctica educativa. De cómo resulte dicha acción se verá lo que haya de modificar de los elementos que participan en ella.

Hasta el momento, la mayoría de las naciones que persiguen elevar o mejorar la calidad de las prácticas escolares han puesto mayor énfasis en el docente, considerándolo en sí como el elemento más importante de los procesos educativos, prueba de esta afirmación es la proliferación de programas de perfeccionamiento docente. En ocasiones se considera como problema central los contenidos curriculares, cambiándose por ello los planes de estudio y los libros de texto, desafortunadamente se descuida la preparación de los docentes para el cambio curricular y no solo de ellos, también de los directivos y supervisores escolares.

Se plantea lo académico como la función central de los sistemas educativos, en nuestra propuesta de un Programa General de Superación Académica, concebimos que sus diversas actividades deberán estar encaminadas a todos aquellos elementos que participan tanto en la práctica educativa directamente como a quienes hacen posible que dicha práctica se lleve a cabo, de allí que las acciones de Superación Académica deberán tomar en cuenta tanto los aspectos relacionados con el docente como a los alumnos, curriculums, directivos y supervisores escolares, planificadores, administradores y hasta los padres de familia implicados en las acciones de cambio, además de prever e integrar a ellos a los diversos agentes educativos que actúan en una comunidad dada como : medios de comunicación, asociaciones civiles, deportivas, agencias de instancias gubernamentales, etc.

La Superación Académica se concibe con un enfoque holístico, pensando el sistema educativo como algo integral, de ahí que las acciones para modificarlo deben de tomar en cuenta e involucrar a cada una de sus partes para incidir en lo fundamental : el aspecto académico.

Los programas que se desarrollen en el marco de la Superación Académica, como estrategia central para elevar la calidad de la educación, serán concebidos no sólo como compensatorios del "retraso institucional", sino como los medios para actualizar a los involucrados en el sector educativo y crear en ellos actitudes abiertas al cambio e ideas innovadoras producto de la reflexión que sobre la realidad se efectúa, por lo que tenderán no sólo a habilitar al personal en aspectos técnicos, didácticos o administrativos, sino a que reflexionen sobre su quehacer, teniendo una visión de conjunto tanto del sistema educativo como de la sociedad en que se encuentra, estableciendo, como producto de dicha reflexión, acciones a desarrollar con la intención de mejorar tanto su entorno inmediato, como el sistema educativo y

la sociedad misma.

Cada uno de los integrantes del país al iniciar su vida de la educación, con lo mencionado, deberá sentirse actuando como parte de un sistema y como sujeto del mismo. La Superación Académica, por lo tanto, persigue acabar con la idea de concebir al docente como el determinante de los procesos educativos e ir eliminando las tendencias docentistas que han caracterizado los diversos programas que para mejorar la labor educativa se han aplicado.

Con lo anterior no se desmerece su importancia que es importante en el quehacer educativo, sino que por el contrario se revalora su función al no concebirlo como determinante u hacerlo culpable principal, de la situación por la que atraviesa la educación en la mayoría de nuestros países.

La Superación Académica, al tomar en cuenta los diversos factores que inciden en el funcionamiento del sistema educativo, deberá desarrollar programas adecuados, globales e integrales para los distintos sujetos que participan en dicho sistema. La reflexión teórica, conceptual y las actividades que de la misma se desprendan, para luego volver a ser objeto de la reflexión y del análisis, posibilita ir eliminando el tradicional divorcio entre la teoría y la práctica educativa, sentando las bases para la configuración del "Nuevo Educador"; entendiéndose por éste no sólo el capacitado en docencia sino quien posea una formación polivalente, respondiendo con ello a las exigencias de la sociedad en que viva, se adapte a ellas pero a la vez las transforme.

El "Nuevo Educador" será aquél que eduque, en el amplio sentido de la palabra, que forme personalidades capaces de responder a los retos de su comunidad, que no sólo actúe, sino que también piense, reflexione, que sea docente, en sentido amplio, pero a la vez investigador de su propia acción y del sistema en que lo lleva a cabo.

En México y en Nuevo León a nivel oficial existen, en la sociedad en general y en la educación en particular, políticas tendientes al cambio y a la superación, cuestiones que hacen factible el establecimiento de los programas de Superación Académica, los cuales a la vez responden a las necesidades detectadas en un diagnóstico del sistema educativo elaborado por la Secretaría de Educación Pública, destacando entre ellas la de actualización docente, la adaptación regional de los currículos y la vinculación entre la escuela y la comunidad.

## **2. CONTEXTO CONCEPTUAL.**

### **2.1 Principios Básicos :**

a) Un ambiente de libertad para el sano desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

b) La admisión del error, cometido como premisa para una actuación cada vez mejor.

c) Interfaces de comunicación integrales y no sólo de arriba hacia abajo.

d) La integración armónica del desarrollo del individuo y la institución.

e) El firme propósito de que la responsabilidad y la información sea compartida por todos.

f) La convicción de que cada persona que participa en el sistema educativo tiene integridad y valor.

### **2.2 La innovación desde cinco facetas :**

a) Una sucesión cronológica de sucesos que tiene como plataforma inicial la aceptación de la necesidad de un cambio, continúa con el planteamiento posible para realizarlo y termina con la adopción del cambio efectuado.

b) Un sistema que tiene como elementos :

1) Personas e instituciones que, con un objetivo común se estructuran para su realización.

2) Un conjunto de funciones y acciones integradas con el objeto de resolver la problemática de un área.

3) Insumos, procesos y productos concretamente establecidos por lazos surgidos en razón de su integración como usuarios, realizadores, planificadores, dirigentes y creadores de un proceso de innovación.

c) Un conglomerado de personas e instituciones conjuntadas por lazos surgidos en razón de su integración como usuarios, realizadores, planificadores, dirigentes y creadores de un proceso de innovación.

d) Un proceso de resolución de la problemática, en el que se establece una dinámica orientada a la identificación, propuesta de alternativas e implementación de acciones que resuelven necesidades específicas.

e) Un conjunto de transformaciones que tomando como base un

aporte de recursos y un planteamiento conceptual, producen acciones, hábitos e instituciones orientadas a un fin.

### 2.3 Un sistema óptimo y su concepción :

1) Es aquél que posee flujos de materiales, servicios e información, entre sus subsistemas, fluidos y a tiempo, sin obstáculos a una conexión enriquecedora mutuamente.

2) Es el que crea entre sus partes un reconocimiento profundo de su calidad de miembros comunes y dependientes entre sí y cohesionados por un objetivo afín a todos.

3) Es el que mantiene una reacción consistente y fiable a la problemática que tienen o se avisa que tendrán los miembros del sistema.

4) Es el que hace uso óptimo de los insumos disponibles en el ámbito interno y externo.

5) Es el que establece una intercomunicación entre sus partes y aún el exterior para la observación de los procesos y sus productos y su evaluación.

6) Es el que se reconfigura para enfrentar adecuadamente y con rapidez los retos.

7) Es el que se retroalimenta con su información de control y modifica sus procesos en base a ello.

8) Es el que percibe los cambios del medio y esta consciente de la necesidad de modificar sus objetivos si la situación lo demanda.

### 2.4 Un modelo realizable :

Es aquél que cuenta con los elementos claves para su éxito :

a) Infraestructura.- La existencia de un proceso social dinámico que defina sus necesidades, analice las alternativas, proponga soluciones y las ponga en práctica con eficiencia y eficacia.

b) Autoridad.- El flujo de energía y dirección que de manera estable y fiable, establece las condiciones que aseguran que los involucrados en un plan de trabajo cumplan lo previsto y realicen los objetivos.

c) Consenso.- Es la participación voluntaria y coordinada de todos los grupos que coexisten en el proceso, realizadores, administradores, destinatarios. Todos en un acuerdo común de

objetivos y medios de realización.

d) Recursos.- Los elementos humanos, materiales y financieros que dan forma real al proceso de cambio.

## 2.5 Perfil ideal del proceso :

### FILOSOFIA

- Estrategia Administrativa : Integracion de Objetivos
  - Individuales/Organizacionales
  - Innovacion/Operacion
- Cultura Organizacional : Orientada al cambio planeado
- Sistemas de Recompensa : Evaluacion de Logros
  - Reconocimiento
  - Resultados

### PROCESOS SOCIALES

- Ejercicio de Autoridad : Acuerdo y Delegación
- Comunicación : Abierta y Retroinformación
- Solución de Problemas : Conceptualización y Análisis
- Toma de Decisiones : Participativa
- Manejo de Conflicto : Diálogo y Confrontación

### PROCESO DE LOGISTICA

- Estructura Organizacional : Trabajo en equipo y descentralizada
- Tecnología Administrativa : Desarrollo de Planes y Seguimiento
- Interacciones Personales : Relacion de Ayuda
- Responsabilidad Individual : Compromiso y Autocontrol

### 3.- CARACTERISTICAS IMAGEN.

- . **Integrales** : Por concebir, analizar y actuar sobre el sistema educativo como un todo.
- . **Participativos** : Por participar en la detección y redefinición de los problemas 'quienes directamente estén involucrados, así como en su estudio, análisis y establecimiento de acciones para superar la realidad existente.
- . **Orgánicos** : Por concebir los procesos educativos no nada más en sus aspectos docentes, sino con plena conciencia de los otros factores que influyen.
- . **Universales** : Porque contemplan involucrar a todos los sujetos que participen en el sistema educativo.
- . **Flexibles** : Por poder adaptarse a la condiciones y necesidades que en un determinado momento y lugar se presenten.
- . **Realistas** : Porque para su diseño y ejecución deberán tomarse en cuenta los alcances y limitaciones que el sistema educativo posea.
- . **Ambiciosos** : Porque tomando en cuenta la realidad se propongan metas de momento ideales, pero que a la vez forman una actitud para el cambio.
- . **Permanentes** : Por estar siempre llevándose a cabo de acuerdo a una planeación adecuada, de tal forma que de manera permanente los actores del sistema educativo estén trabajando en actividades tendientes a superar las situaciones existentes.
- . **Variados** : Por el hecho de que serán diseñados y dirigidos a los diversos niveles y departamentos del sistema educativo, y a la vez por ser siempre distintos al actuar sobre realidades diferentes.
- . **Relevantes** : Porque las temáticas de análisis y reflexión tengan una relación directa con los problemas que viven quienes participan en estos programas.
- . **Sistemáticos** : Porque sus diferentes fases poseerán una secuencia lógica y sistematizada, siendo cada una de ellas sobre aspectos nuevos de una misma problemática. Para esto se utilizarán las técnicas metodológicas más adecuadas.
- . **Multiplicadores** : Porque poseerán una idea permanente de hacer "participar al mayor número de personas

posibles, autogestionarios y descentralizados.

- . **Creativos :** Porque perseguirán que los participantes estén en un afán de creatividad para mejorar su situación.
- . **Adaptables :** Por poseer la cualidad de ajustarse al nivel, condiciones y necesidades que el medio y los participantes requieran.
- . **Regionales :** Por estar conscientes de que los procesos educativos y sus problemáticas son diferentes según el medio donde se desarrollen.
- . **No Convencionales :** Por no buscar ni ofrecer la promoción profesional (nuevos grados de una profesión) ni escolarizados, sino su objetivo es más la formación complementaria para actualizar una profesión u oficio determinado.
- . **Activos :** Por pretender que los participantes estén continuamente elaborando y reelaborando sus concepciones y prácticas en determinado lugar del sistema educativo.
- . **Equitativos :** Por ser una alternativa real de superación para todos los diversos integrantes del sistema educativo, tanto en servicio como para quienes dejan de serlo, reconociendo sus diversos niveles y condiciones.
- . **Significativos :** Por no tratar aspectos rutinarios o intrascendentes, sino que abordarán problemáticas relevantes tanto para el presente como para el futuro de la educación.

El imperativo, para el funcionamiento de los programas con las características enunciadas creemos que existe en nuestro medio, ya que cada vez es más notoria la reducción de la matrícula, la no escasez de profesores, así como cada vez los nuevos docentes son menos en cantidad, por lo que los de más edad aumentan, teniendo por lo tanto estos últimos mayor permanencia, pero al mismo tiempo menos movilidad. Las condiciones mencionadas creemos que nos señalan la necesidad y la oportunidad de llevar a cabo dichos programas.

#### 4.- OBJETIVOS.

El Proyecto de Superación Académica que se propone establecer en la Secretaría de Educación y Cultura del Estado de Nuevo León, tendrá el siguiente Objetivo General:



**"Diseñar e implementar un sistema de Superación Académica que integre a los agentes participantes en el hecho educativo, y que por ende eleve la calidad de la Educación en el Estado de Nuevo León.**

#### **OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- Mejorar permanentemente la situación en que se desenvuelven los procesos educativos en los distintos niveles escolares.**
- Integrar a los diferentes sujetos que participan en el hecho educativo, tanto de manera directa como indirecta.**
- Motivar al personal al servicio de la educación, para elevar la calidad de su labor.**
- Estimular al personal mencionado para lograr su desarrollo personal y profesional.**
- Arraigar al personal en servicio, tanto en el medio en que se desenvuelve, como en la actividad que desarrolla.**
- Transformar la realidad educativa, como parte de los cambios que la Sociedad imponga.**
- Reforzar la función que los diversos componentes del sistema educativo cumplen en el mismo.**
- Formar al personal en servicio en los nuevos roles que la Sociedad demande.**
- Innovar experiencias que tiendan a desarrollar las funciones, del sistema educativo.**
- Organizar las diferentes experiencias que se efectúan de manera dispersa, para la formación complementaria del personal en servicio.**
- Prever las exigencias que el desarrollo social demandará al personal en servicio; como al sistema educativo en general.**
- Descentralizar las acciones que para actualizar al personal en servicio se lleven a cabo.**
- Promover la participación activa de los miembros del sistema educativo, para el mejoramiento de los procesos que en él se desarrollen.**

#### **5.- AMBITO DEL SISTEMA.**

**Un buen equipo humano puede hacer funcionar adecuadamente a cualquier organización. La gente debe cooperar para realizar.**

cualquier cosa. Claro es un buen equipo y quienes desean cooperar, trabajarán más rídicamente, si tienen conocimiento de la función que deben desarrollar en cualquier trabajo en conjunto y también es importante establecer cómo se relacionan las funciones entre sí.

Es importante hacer notar que se obtendrá eficiencia si las personas asignadas a cada función, les es otorgada la autoridad para cumplir con ella y les es delegada la toma de decisiones a su propio nivel.

La Secretaría de Educación y Cultura, como una organización de carácter formal, se concibe en el sentido de una estructura de funciones que en sí abarca dos sub-estructuras o sub-sistemas:

- Estructura Organizacional Académica.
- Estructura Organizacional Administrativa.

Estará dirigido este Proyecto a los siguientes recursos humanos involucrados :

- Directivos y personal de la Estructura Básica Administrativa de la Secretaría de Educación y Cultura en el Estado de Nuevo León.
- Directivos y personal de la Estructura Básica Académica de la Secretaría de Educación y Cultura en el Estado de Nuevo León.
- Personal que ocupará los nuevos puestos para que funcione la acción propuesta.
- Supervisores de los diferentes niveles académicos que laboran en las escuelas dependientes del Sistema Estatal.
- Directores de escuelas de los diferentes niveles académicos de la Secretaría de Educación y Cultura en el Estado de Nuevo León.
- Personal docente de las diferentes escuelas de los diversos niveles del Sistema Estatal.

En su segunda etapa se involucrarán:

- Personal Administrativo, técnico y de intendencia, de las diferentes escuelas de los diversos niveles del Sistema Estatal.
- Agentes Educativos Externos: Sociedades de Padres de Familia, Asociaciones de carácter Civil, Medios Masivos de Comunicación, etc.

## 6.- RECURSOS.

Son los elementos que se requieren para efectuar la acción de

## **Superación Académica propuesta.**

Para la implementación del presente proyecto, los recursos necesarios serán del siguiente orden:

**HUMANOS** -- Constituido por el personal del Departamento de Desarrollo Educativo de la Secretaría de Educación y Cultura del Estado de Nuevo León y con todas las personas involucradas en este Proyecto, tanto de la Estructura Organizacional Académica como de la Administrativa.

**FINANCIEROS** -- O económicos formado por las aportaciones proporcionadas por Organismos de carácter internacional como la Organización de Estados Americanos, y los proporcionados por la Secretaría de Educación y Cultura en el Estado de Nuevo León.

**MATERIALES** -- Formado por la infraestructura de la Secretaría: Edificios, materiales gráficos, equipo audiovisual, Mobiliario, etc.

**TECNICOS** -- Especialistas de la propia Secretaría, que diseñarán el material a utilizar en las acciones para los programas del presente proyecto.

## **7. ESTRATEGIAS.**

### **7.1 Generales.**

a) El diseño de Superación Académica : Una alternativa no convencional al Perfeccionamiento Docente en el Estado de Nuevo León, México tiene como base un estudio teórico que con apoyo de datos estadísticos, se realizó una detección de necesidades que sirvió de fundamento de la propuesta.

b) Presentar ante las autoridades correspondientes la propuesta de los cambios que dentro de la estructura organizacional : académica y administrativa se hacen necesarios para la implementación correcta del sistema propuesto.

c) Designar los promotores de nivel, de acuerdo a la parte que constituye el Área Metropolitana de Monterrey y el resto del Estado de acuerdo al número de zonas y escuelas.

d) Realizar reuniones informativas con los responsables de cada zona (supervisor) para informar sobre los procesos a seguir, su responsabilidad y autoridad.

e) Establecer dinámicas de grupo dentro de cada unidad escolar para que en base a las necesidades detectadas en su ámbito, se

programen las actividades de Superacion Academica a realizar (seminarios, cursos, conferencias, talleres, etc.).

f) Realizar oportunamente la difusion de las experiencias recabadas, a traves de los organos autorizados, con objeto de que exista una evaluacion y a su vez la retroalimentacion conveniente. Para conocimiento de la poblacion estatal, la comunicacion se establecera a traves de los medios de comunicacion masiva.

g) Solucion de los problemas con participacion local, las actividades de Superacion Academica deberan ser controladas por los maestros de base, ajustarse a sus necesidades y apoyarse principalmente en los recursos locales y en el propio esfuerzo.

h) Receptividad en materia de aportaciones. El proceso de superacion debe ser amplio y flexible, a fin de utilizar al maximo todas las ideas y recursos internos y externos.

i) Poder: el proceso debera ser claramente dirigido por las autoridades, de conformidad con las leyes y procedimientos, respetando el orden jerarquico y con agentes designados para la asistencia tecnica.

j) Vinculos planificados: todo el sistema debera ser cuidadosamente planificado, basado en objetivos claros y ajustados a la realidad, en el dialogo entre los promotores y todos los interesados y en una adecuada percepcion de la situacion real de los usuarios.

## 7.2 Metodologicas.

Dado que el objetivo es formar al "nuevo educador" que nos reclaman las condiciones actuales, el cual debe poseer no solo habilidades tecnicas o instrumentales, sino tambien una profunda capacidad de reflexion y creatividad, la metodologia general que se propone aplicar en los procesos para la Superacion Academica es la de Investigacion-Accion por lo siguiente:

- Por concebir al conocimiento cientifico como generador de una conciencia critica de la realidad y del cambio, cuestion tan necesaria en nuestro sistema educativo.,

- Por entender la realidad como una totalidad concreta y cambiante, brindando la posibilidad de una vision integral y global de los procesos.

- Por que permite asegurar la unidad entre teoria y practica, siendo esto, algo fundamental para el cambio tanto educativo como social, presentando al trabajador de la educacion la labor educativa como un proceso sistematico, organico, participativo y universal a todos los actores del sistema educativo.

En sintesis, creemos que la Investigacion-Accion permitira superar la vision de que el trabajador de la educacion es solo el

docente, y además posibilita que el mismo trabajador conciba el proceso educativo de manera global y sistemática en el cual, el es un actor fundamental que puede incidir en la modificación y transformación de su quehacer, tanto como investigador, docente, administrador o cualquier otra actividad dentro del proceso en el que se encuentra inmerso.

#### a) La Investigación-Acción :

Por la característica de la Investigación-Acción de ser una alternativa metodológica que recupera las experiencias y parte de las prácticas existentes para su estudio y análisis, diseñando y ejecutando luego acciones concretas que después serán analizadas en el marco de una realidad concreta, es una buena opción para transformar la tradición dentro del sistema educativo de preparar solo para la docencia, descuidando todo un conjunto de actividades, que sin ser propiamente docentes, están implícitas en la acción educativa, de ello que el "nuevo educador" vaya a ser no solo docente sino también investigador.

La Investigación-Acción es grupal y participativa, orientada a estudiar de manera circunscrita una parte de la realidad social, dirigiéndose sus actividades a la solución de problemas, asumidos como tales, por el grupo investigador, la aplicación de los resultados de la investigación se hará por ellos mismos así como su evaluación posterior.

El mejoramiento de la labor educativa ya no puede darse por cambios que se impongan desde arriba o desde fuera, sino que, deber ser una posición asumida conscientemente, requiriendo para ello cambiar situaciones tradicionales, como llenar cuestionarios, responder entrevistas, etc., en suma: la dicotomía tradicional entre el sujeto y el objeto.

En la Investigación-Acción los estudios que se realizan no llevan a aceptar o rechazar una hipótesis, sino a comprender la gama de factores que contribuyen a crear una situación social que es percibida por los involucrados en ella como problema.

En el caso de nuestra propuesta sobre el Sistema para la Superación Académica del personal al servicio de la educación en el Estado de Nuevo León, consideramos que la Investigación-Acción es una opción viable porque esta prevista a emplearse en personal que está en "acción" en la práctica, no para quienes se forman inicialmente, además, la característica que posee esta metodología de circunscribirse a un lugar y momento determinado con sus problemáticas específicas, sería la base para efectuar una regionalización y/o sectorización de los Programas de Superación Académica ya que los problemas educativos que se viven en diferentes zonas o regiones no poseen las mismas características ni las causas son semejantes, por lo que su identificación de parte de los grupos de trabajo, permitirá un mayor conocimiento de su área de acción y posibilitará un mayor arraigo.

## **Ventajas señaladas por J. Clifton :**

- 1. Estimula los intereses de varias o muchas personas.**
- 2. Surge de las necesidades reconocidas de uno o mas docentes; el perfeccionamiento.**
- 3. Actua como valioso medio para mejorar el perfeccionamiento en funcion de los docentes.**
- 4. Tiene una aplicacion practica para los que se ocupan de ella.**
- 5. Tiene el poder de modificar el comportamiento de los docentes y mejorar asi el aprendizaje.**
- 6. Levanta la moral.**
- 7. Otorga mas libertad para aplicar y explorar nuevas materias y metodos de ensenanza.**
- 8. Mejora los canales de comunicacion entre el personal profesional.**
- 9. Compromete a directivos y supervisores, asi como a docentes en el proceso de buscar la verdad.**
- 10. Compromete o puede comprometer a personas y ayuda con ello al publico a que interese el problema.**
- 11. Mejora en el aspecto el conocimiento de la evolucion infantil.**
- 12. Centra la atencion en la capacidad de imaginacion de los docentes.**
- 13. Sirve como modelo para que los docentes lo adopten en el aula.**
- 14. Suprime el abismo entre el conocimiento y la aplicacion.**
- 15. Permite un cierto grado de flexibilidad y facilmente se somete a nuevas pruebas o analisis.**
- 16. Es el medio mas conocido para introducir los cambios necesarios en el curriculum.**

## **b) Tecnicas Operativas :**

Por ser la Investigacion-Accion una metodologia en la cual, el hacer y el pensar, son parte de un mismo proceso que lleva al conocimiento cientifico, consideramos que las tecnicas operativas de trabajo mas indicadas son las de Seminario-taller.

Los programas de Superacion Academica utilizaran diversos mecanismos para el logro de sus objetivos, pero seran elemento central de la Superacion Academica las reuniones periodicas de los miembros de un grupo de trabajo, los cuales discutiran y analizaran las problematicas constituyendo lo que se conoce como un Seminario, pero como el sentido de dichas reuniones sera conocer y transformar la realidad que se viva, produciendo diversos materiales, creando y aplicando diversas alternativas constituirá lo que viene a ser un Taller.

Concebimos por Talleres, grupos que funcionan en conjunto ligados entre si por constantes de tiempo y espacio, que se proponen en forma explicita una tarea, con roles intercambiables y un equipo de coordinacion.

Por todo lo anterior, los Programas de Superacion Academica estudiaran y aplicaran alternativas de mejoramiento a las diferentes problematicas que viva el sector educativo en un determinado momento y en un lugar especifico, las cuales seran reconocidas y asumidas como tales por los actores de las mismas, quienes efectuaran sesiones periodicas de analisis, reflexion y discusion, proponiendo, definiendo y aplicando alternativas propias a las problematicas detectadas.

Dichas actividades seran debidamente coordinadas por profesionales de la educacion que bien pueden ser, en el caso de nuestro Estado, de los mismos trabajadores del Sistema Educativo, pero deberan tener un convencimiento de la necesidad de despojarse de petulancias y creencias que actuan mas como barreras en un proceso educativo, que como motivadores para las acciones a emprender.

Las actividades de Superacion Academica deberan ser apoyadas con material audiovisual y teorico que sirvan como auxiliares teoricos e instrumentales a las cuestiones que se esten analizando y se propongan transformar.

Cada una de las actividades de los Seminarios-Talleres de Superacion Academica seran rigurosamente sistematizadas y difundidas en su momento, de tal forma que la recuperacion de experiencias, tan necesarias para el cambio educativo y social, sean conocidas y evaluadas lo mas justamente posible.

Nos remitimos a J. Clifton y su relacion de características :

1. Satisface las necesidades reales de los participantes.
2. Proporciona ayuda de expertos (generalmente de instituciones de nivel mas elevado).
3. Es flexible y, en consecuencia, puede adaptarse a muchos grupos y situaciones diversos.
4. Brinda la posibilidad de reunir informaciones y compartir experiencias.

5. Motiva a los participantes para que modifiquen sus conductas donde y cuando tales cambios sean utiles.
6. Presta mayor apoyo a un programa cambiante al asegurar la aprobacion del grupo.
7. Desarrolla capacidades tanto individuales como de grupo para encarar nuevos problemas.
8. Eleva el espiritu de un cuerpo de profesores o de un sistema escolar.
9. Fortalece relaciones operativas con quienes cumplen tareas distintas.
10. Desarrolla conocimientos tecnicos al utilizar procedimientos democraticos en otras situaciones (tales como el trabajo de docentes con estudiantes).
11. Redefine y perfecciona los objetivos de la educacion.
12. Evalua, tanto los resultados del esfuerzo como el proceso mediante el cual se logran esos resultados.

Acompañadas de las situaciones que potencializan el exito :

1. Adecuadas condiciones materiales para la accion de grupo (las reuniones pueden tener exito si se celebran al aire libre o, por lo menos, a alguna distancia de la escuela).
2. Disponibilidad de consultores donde y cuando se necesite ayuda.
3. Colaboracion de un secretario con papel, lapices y otros elementos que pudieran necesitar los participantes.
4. Acceso a bibliografias que ilustren sobre el problema que preocupa principalmente.
5. Acceso a bibliotecas.

### 7.2.3.- Interfaces de transformacion:

Otros elementos deben intervenir para la optima realizacion del proceso de Superacion Academica en su implementacion de descentralizacion.

- a) Vinculacion eficaz de los diferentes niveles jerarquicos pertenecientes a todos los subsistemas escolares.
- b) La formacion de un equipo coherente de sujetos que comparten intereses interdependientes.



c) Orientación a servir a las necesidades reales percibidas en el interior del subsistema que se va a transformar.

d) Disposición de actualización y perfeccionamiento de la configuración operativa en todos sus niveles.

e) Mantenimiento de una comunicación y retroalimentación entre todos los niveles y adopción de las experiencias generadas sin restricción.

f) Apoyar el mejoramiento de las estructuras y dirección de todos los subsistemas.

g) Promoción de los subsistemas hacia más altos estadios de desarrollo de conformidad con sus objetivos internos.

#### 7.2.4.- El modelo de Tracey. (según lo refiere Victor Valle M.)

Este es un modelo que usa el "enfoque de sistemas" para el desarrollo de programas de capacitación. Consta de 15 pasos agrupados en tres categorías que el autor llama: necesidades del sistema, desarrollo del sistema y validación del sistema.

##### 1. Establecimiento de las necesidades del sistema.

###### a. Identificación de las necesidades de desarrollo y capacitación.

En este punto se determinan con precisión las necesidades presentes y futuras. Asimismo se hacen consideraciones en torno a objetivos y planes del sistema, al cambio científico y tecnológico, a la infraestructura y a los costos.

###### b. Recolección y análisis de información.

Es imperativo que los programas de capacitación se basen en información detallada sobre las características del trabajo que hacen los participantes en la capacitación. De ser posible estas características deben expresarse en términos de desempeño conductual.

###### c. Determinación de los objetivos de la capacitación.

Se identifican los atributos del trabajo que desempeñan los participantes en la capacitación y se seleccionan los que son más adecuados para abordar en el programa. Con base en esa selección se enuncian los objetivos.

###### d. Construcción de los instrumentos evaluativos.

Exámenes, escalas, cuestionarios y entrevistas que validen el sistema de capacitación.

###### e. Construcción de los criterios de medición.

Se determina la situación en que, bajo las condiciones apropiadas, el participante en la capacitación demuestra lo aprendido y el logro del estándar previsto en el objetivo. Esto servirá para validar el sistema de enseñanza y sus componentes.

## **2. Desarrollo del sistema.**

### **f. Selección y secuenciación del contenido del programa.**

Esto debe hacerse en forma tal que los aprendizajes sucedan en forma gradual y ordenada y que se adquieran dentro de una escala de "pre-requisitos".

### **g. Selección y uso de estrategias de capacitación.**

Se combinan métodos de enseñanza, medios audiovisuales y formas de organizar a los participantes y conductores de la experiencia, con el fin de cumplir los objetivos de la capacitación.

### **h. Selección de ayudas audio-visuales para la capacitación.**

### **j. Determinación del equipo necesario.**

Se necesita determinar el tipo apropiado de equipo, en el lugar apropiado, a la hora exacta y en las cantidades necesarias.

### **k. Producción de documentos de capacitación.**

Todo lo anteriormente obtenido se vierte en documentos de capacitación y para cada unidad de enseñanza se determinan asignaciones de tiempo.

## **3. Validación del sistema.**

### **l. Selección de profesores.**

Se determina el número y tipos de profesores necesarios y se asignan responsabilidades para unidades específicas de docencia.

### **m. Selección de participantes.**

### **n. Evaluación del sistema de capacitación.**

Esto se hace por medio de observaciones a la actividad en marcha y por medio de retroalimentaciones obtenidas de participantes, profesores, evaluadores de la capacitación, directores de capacitación y supervisores de los participantes.

### **o. Administración y análisis de los criterios de medición.**

Se comprueba la eficacia del sistema y se informa a los participantes con el conocimiento de los resultados. La retroalimentación puede tomar la forma de resolución de problemas, críticas de desempeño y resultados de exámenes.

### **p. Seguimiento a los ex-participantes.**

Esto puede lograrse por medio de a) entrevistas y observaciones con los ex-participantes y b) entrevistas y evaluaciones hechas por algunos de los supervisores de los ex-participantes.

Para completar la evaluación del sistema como un todo puede utilizarse alguna forma de autoevaluación por parte de los participantes.

## **8. ORGANIZACION.**

### **8.1 Planteamiento.**

A la fecha la forma como se ha manejado la Superacion Academica es a traves de la centralizacion de autoridad, quizas con el deseo de obtener una politica uniforme que en cierto momento representa ciertas ventajas internas.

Lo que ha sucedido en Nuevo Leon, es que debido al aumento en su poblacion, ha requerido cada vez de mas escuelas, docentes, personal administrativo, infraestructura; por el tamano de la Secretaria de Educacion y Cultura se tienen que tomar gran cantidad de decisiones, mas dificil se hace coordinarlas por ello se recomienda la descentralizacion de autoridad, que permita la implementacion de los programas de Superacion Academica de manera mas eficaz.

La falta de claridad en los papeles individuales puede producir conflictos, fricciones e ineficacia. Esto se corrige a traves de un cuadro de autorizacion para aprobaciones de los encargados de los diferentes niveles de la estructura organizacional. Quizas haya quien argumente que el principal problema de la descentralizacion lo constituye la perdida de control; pero la clave de la descentralizacion es el adecuado equilibrio o balance entre lo que ha de centralizarse y lo que ha de descentralizarse.

Los Programas de Superacion Academica, en el Estado de Nuevo Leon, deberan funcionar de manera permanente y descentralizada, involucrando en sus actividades, a todos los pertenecientes a un nivel educativo determinado, de una region o zona especifica, es decir, en los programas de Superacion Academica participaran no solo docentes, sino tambien directivos, supervisores y otras categorias de trabajadores que en el nivel funcionen. Ademas de lo anterior deberan efectuarse sesiones de trabajo e investigacion entre los diferentes niveles que existan en una zona circunscrita o region.

Se plantea el hecho descentralizador por ser una forma de aprovechar al maximo la variedad de experiencias y situaciones que se dan en una region concreta, siendo tambien elemento de motivacion para los implicados en el proceso de tal forma de reforzar su compromiso en la participacion.

La descentralizacion de los programas de Superacion Academica puede hacerse a nivel municipal, regional o de zona escolar, segun los recursos humanos y materiales con que se cuente para

desarrollar este proyecto, existiendo a nivel estatal, una Coordinación General con coordinaciones propias para cada nivel educativo.

Consideramos, que el carácter descentralizado del Sistema de Superación Académica, posibilita una mayor participación, y más directa, de los trabajadores involucrados garantizando así una mayor creatividad y variedad de experiencias.

Lo anterior, a su vez, hará más factible el carácter permanente de los programas.

El Sistema de Superación Académica que se propone instaurar en el Estado de Nuevo León se considera como alternativa viable por lo siguiente :

- a) Permite optimizar al personal ya en servicio. .
- b) Brinda alternativas a las situaciones laborales tradicionales.
- c) Preve el comportamiento presente y futuro de nuestro sistema educativo.
- d) Hace posible un trabajo interdisciplinario partiendo de la formación inicial de los Trabajadores de la Educación y aprovechando sus diferentes calificaciones profesionales posteriores.
- e) Involucra, en una actitud de cambio a partir de las condiciones existentes, a los diversos sectores, tan necesario en los momentos actuales del país.

El error quizás al que nos hemos enfrentado en el Estado es que se han realizado esfuerzos aislados en el campo de la Superación Académica.

Cuando un grupo de maestros se reúnen con el objeto de trabajar juntos, debe de existir una persona que coordine dichos esfuerzos. Este "coordinador" debe ocupar un nivel superior en la organización y poseer la autoridad necesaria para obtener los resultados deseados.

Ubicándonos en la estructura organizacional académica, presentamos un organigrama que muestra en que forma se definen los diferentes niveles para que la Superación Académica se efectúe eficazmente.

## 8.2 Estructura Funcional : (ver diagramas)

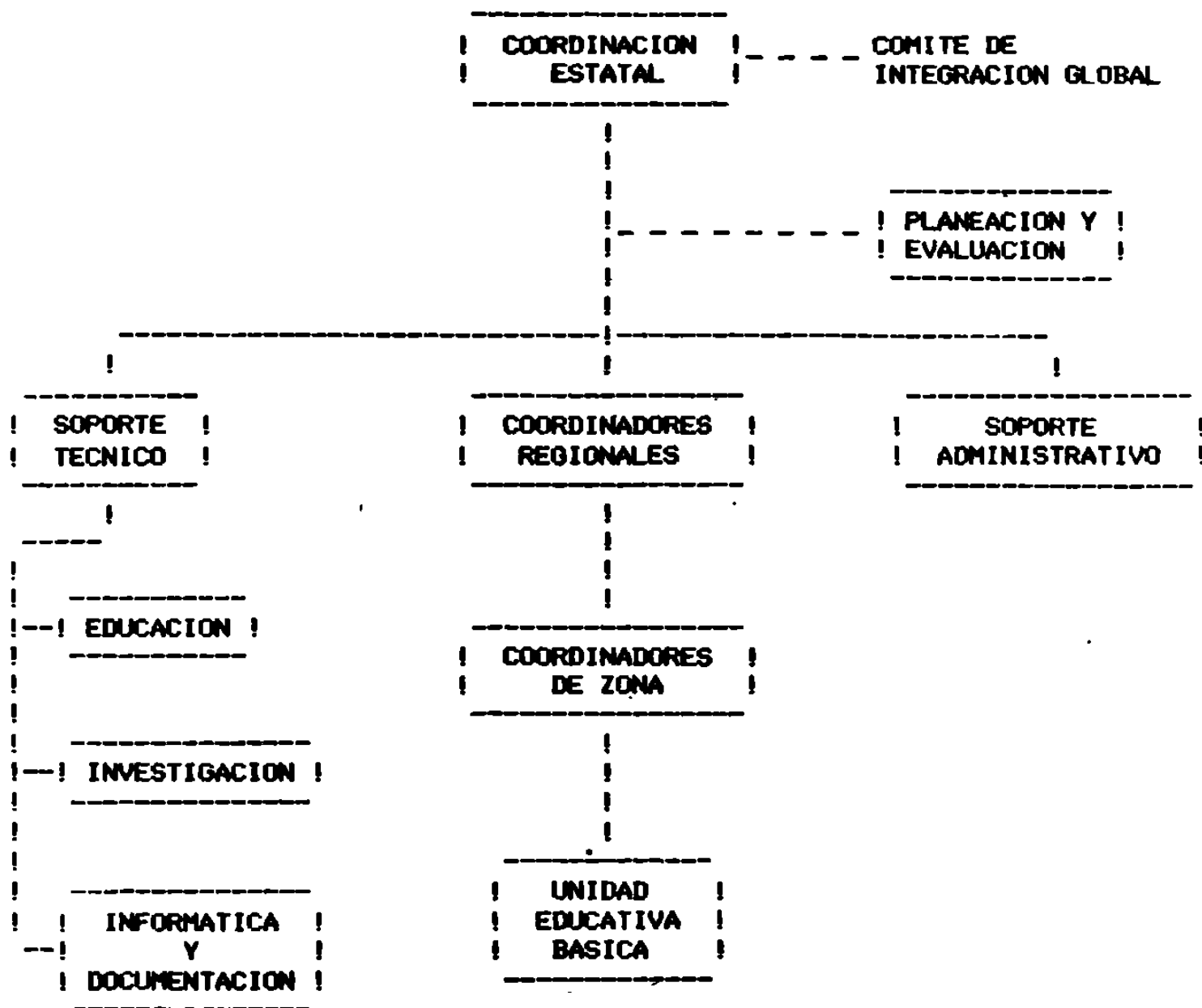
8.2 ESTRUCTURA FUNCIONAL

SISTEMA NO CONVENCIONAL DE SUPERACION ACADEMICA

			COORDINACION ESTATAL				COMITE DE INTEGRACION GLOBAL		
S (-)									
I									
SE (-)									
T (-)									
ES (-)									
M									
AT (-)									
A									
E (-)									
DT									
U									
CA (-)	SOPORTE TECNICO	COORDINACIONES REGIONALES DE NIVEL (14)	ESPECIAL	PREESCOLAR	PRIMARIA	SECUNDARIA	SUPERIOR	SOPORTE ADMINISTRATIVO	
TL			ESTATAL	1 DE A.M. DE R.E.	4 DE A.M. DE R.E.	2 DE A.M. DE R.E.	ESTATAL		
I (-)	EDUCACION	COORDINACIONES DE ZONA (99)		4/2	10/10/10	10/ 8/ 8	12/12	R. HUMANOS R. MATERIALES R. FINANCI.	
V	INVESTIGACION	UNIDADES EDUCATIVAS BASICAS	LAS EXISTENTES	LAS DEFINIDAS POR CADA ZONA	LAS DEFINIDAS POR CADA ZONA	LAS DEFINIDAS POR CADA ZONA	LAS EXISTENTES		
O	INFORMATICA Y DOCUMENTACION								

\*\* A.M. --- Area Metropolitana de Monterrey.  
 \*\* R.E. --- Resto del Estado.

## 8.2 Jerarquías



### **8.2.1 Estructura Operativa :**

1. La Coordinación Estatal será ejercida por una persona designada por el responsable de los Servicios Educativos en el Estado, trabajara básicamente como una Secretaria Ejecutiva y se encargara de planear, organizar, ejecutar y evaluar todos los Programas de Superación Académica de los diferentes niveles educativos.

2. Coordinaciones Regionales de Nivel, esta instancia, a nivel regional coordinara dentro de los diferentes niveles educativos, dependera directamente de la Coordinación General, estableciendo las correspondientes relaciones con los coordinadores de otras regiones y supervisando, planeando, ejecutando planes, y evaluando, las zonas escolares que a su region correspondan. (El numero de coordinadores regionales dependera de la division que se haga del Estado, correspondiendo a ellas las zonas escolares que queden dentro de su jurisdiccion. Atendiendo a las necesidades actuales, se proponen 14 Coordinadores Regionales de Nivel).

3. Coordinación de Superación Académica de Zona Escolar, dependera de las anteriores y se encargara directamente de la planeación, ejecución, y evaluación de los programas que en su zona escolar se lleven a cabo, conforme a la metodología planteada en el proyecto. Su labor esta estrechamente vinculada al inspector de zona, autoridad jerárquica en lo académico y lo administrativo, y cuya función de respaldo e involucración en el programa es indispensable.

4. Unidad Educativa Básica, la escuela y sus miembros, con la consideración de la comunidad en que se desenvuelve.

### **8.2.2 Estructura de Soporte :**

1. El soporte técnico.- Se compondra de tres unidades que se encargaran de funcionar como elementos de promoción y respaldo a la labor de campo de los coordinadores en sus diferentes regiones y niveles. Su división corresponde a las funciones básicas de ejecución del proceso de Superación Académica.

a) Educación.- Que tiene bajo su responsabilidad la identificación e implementación metodológica de acciones de enseñanza o capacitación que sirvan de base al sistema para su objetivo de perfeccionar permanentemente a los miembros del Sistema Educativo. Funcionara en su caso como escuela central de educación permanente organizando cursos, seminarios, coloquios

que traten tematicas de interes global para todo el sistema. Ademas, servira como ente moral formalizador de las actividades de capacitacion realizadas en todos los niveles, ante otras instancias tales como el sistema escalafonario.

b) Investigacion.- Definir lineas de interes prioritarias para apoyar el avance de la educacion en el Estado. Proporcionar apoyo metodologico a los esfuerzos que en materia de Investigacion-Accion, realicen las unidades educativas basicas. Coordinar y sistematizar los resultados obtenidos del proceso.

c) Informatica y Documentacion.- Debe constituirse en un centro de informacion que tenga como base material, acervos bibliograficos, hemeroteca, audiovisuales, documentos, etc. del ambito educativo, unido a un eficiente instrumental tecnologico de manejo y reproduccion de la informacion tales como computadoras, copiadoras, microfilm, videos, audio, que permitan un acceso rapido y sistematizado al area de interes, mediante un proceso tecnico de buena calidad.

Se responsabilizara del acopio y reproduccion de todo el material impreso o de otro tipo, que requiera el sistema y promovera y apoyara la elaboracion de textos o materiales de apoyo para la educacion y su difusion.

2. El Soporte Administrativo.- Proporcionara los elementos auxiliares de apoyo, para el desarrollo fluido y sin tropiezos de labores que realicen todas las esferas operativas del sistema. Recursos Humanos, materiales y Financieros, asi como actividades de logistica basica, seran la responsabilidad del area.

### 8.2.3.- Estructura Directiva:

La coordinacion estatal, conjuntara y dara sentido y orientacion al proceso global, sera el responsable del logro del objetivo central y funcionara como enlace con otros subsistemas del ambito educativo para una congruencia de acciones y un apoyo mutuo.

Igualmente promovera la relacion con otros sistemas educativos externos nacionales o extranjeros para que haya un flujo de comunicacion que enriquezca lo realizado en el Estado. Se apoyara en los soportes tecnico y administrativo para la realizacion basica de acciones y dirigira la labor de los coordinadores de Superacion Academica.

Tendra como organos staff, un comite de integracion global, compuesto por los directores de la Secretaria, para una accion cohesiva e interna logica e integrada para con sus objetivos; ademas, existira un Area de Planeacion y Evaluacion que se encargara del proceso sistematico de formular y actualizar constantemente un plan de desarrollo del sistema con la



participacion efectiva y real de todos sus integrantes, desde el mas alto rango hasta la base, y disenara y operara un mecanismo de seguimiento y evaluacion de todas las actividades del sistema, con una retroalimentacion constante que de lineamientos de reconfiguracion en el corto, mediano y largo plazo a todos los niveles.

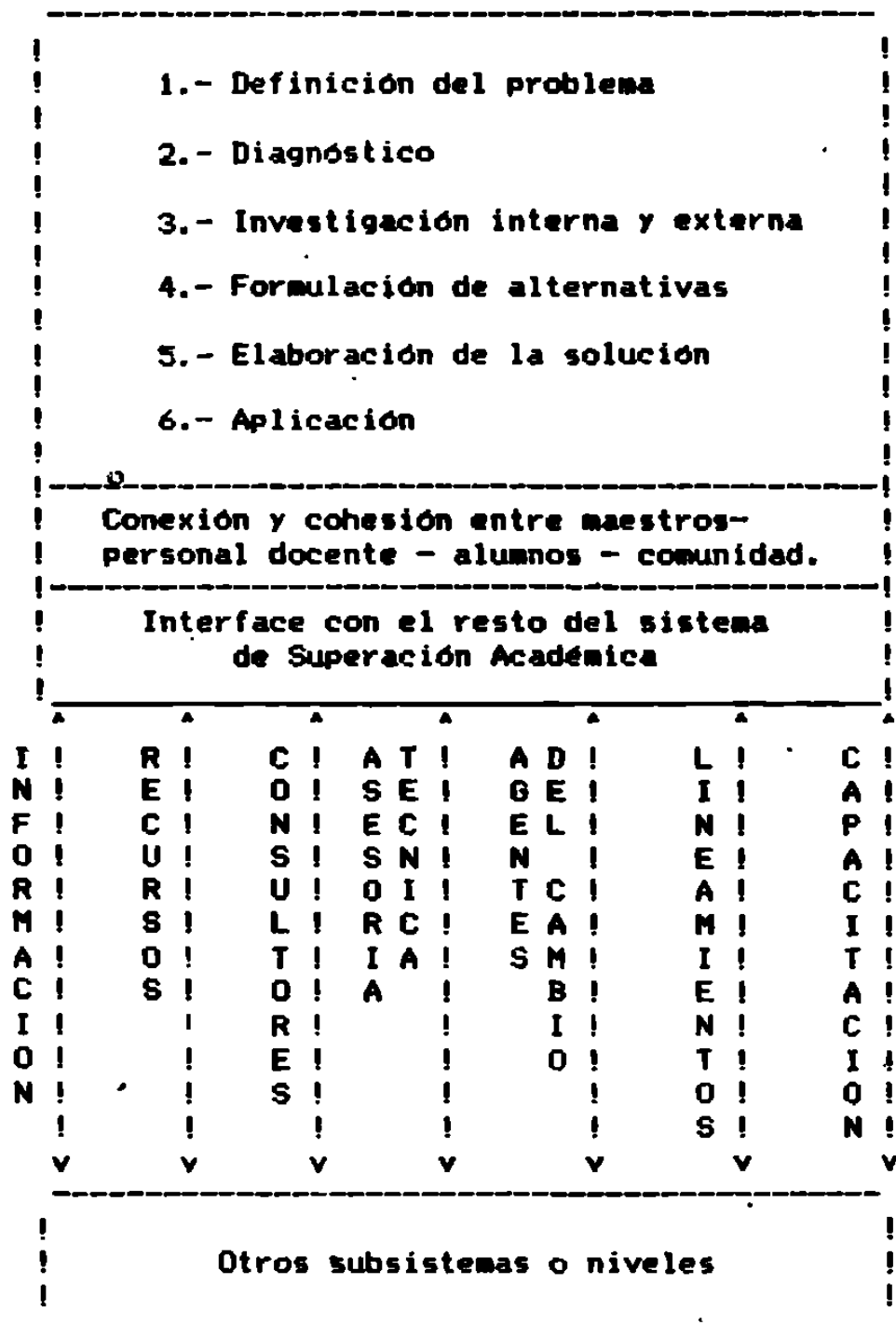
### **8.3 La Unidad Educativa Escolar. ( Ver diagrama)**

Es el eje central del proceso de transformacion, es el elemento primordial catalizador de la Superacion Academica. En su contexto se lleva a cabo todo el sistema metodologico propuesto, con sus elementos :

1. La determinacion de llevarse a cabo un programa de Superacion Academica.
2. Integracion grupal de sus miembros.
3. Apertura a la comunidad y sus problemas.
4. Abrirse a la asesoria del coordinador de zona.
5. La aceptacion del director como coordinador y responsable del programa.
6. Formalizar un plan de trabajo con objetivos concretos.
7. Definir las acciones de Investigacion y/o Capacitacion a llevarse a cabo.
8. Nombrar un responsable de soporte administrativo que se ocupe de que, espacios, aulas, mobiliario, ambientacion y demas auxiliares logisticos esten en condicion de ser utilizados.
9. Formalizar la instalacion en la medida de las posibilidades de la seccion de Informatica y documentacion de la escuela.
10. Evaluar lo realizado, retroalimentarse e informar al nivel superior de la experiencia.

#### **8.3.1 Modelo de la Unidad Educativa ( Diagrama ).**

### 8.3.1 Modelo de la Unidad Educativa



## **8.4.- Funciones y características de los participantes.**

### **8.4.1.- El Coordinador de Zona:**

El perfeccionamiento en función de los docentes requiere una planificación cuidadosa y mucha acción y esfuerzo por parte de los responsables de la calidad de los programas propuestos. El Coordinador de Zona no puede evadir esta obligación, por lo que deberá de realizar las siguientes funciones.

- 1.- Deberá iniciar con el Coordinador Regional la elaboración de un plan de Superación Académica para todo personal que lo requiera.**
- 2.- Realizar la organización del plan definiendo con cada participante su responsabilidad y posibilidad con el programa, no importando su nivel dentro de la estructura**
- 3.- Motivarlos a la acción, elevando el espíritu de trabajo.**
- 4.- Informar a las autoridades correspondientes y al entorno social de las actividades realizadas, en el campo de la Superación Académica.**
- 5.- Apreciar el esfuerzo meritorio.**
- 6.- Brindar apoyo moral a los participantes.**
- 7.- Ayudar en todo lo posible para realizar estudios de nuevas estructuras y los proyectos de Investigación Educativa.**
- 8.- Analizar y evaluar los resultados de las investigaciones.**
- 9.- Organizar grupos de estudios, fomentando la investigación educativa.**
- 10.- Asesorar al personal que lo requiera.**
- 11.- Proporcionar los recursos materiales que sean necesarios en los programas de Superación Académica.**
- 12.- Realizar la difusión de las innovaciones educativas que tengan influencia sobre los problemas presentados.**
- 13.- Solucionar los problemas administrativos que se presenten.**

### **8.4.2.- El Director.**

Las funciones que debe realizar, presuponen una gran necesidad

de su perfeccionamiento por las siguientes razones:

- Por lo general los programas educativos son complicados.
- Los problemas económicos del país exigen un cambio de ideas y conductas acordes con las nuevas exigencias sociales.
- Las críticas al sistema educativo en general del país obliga a elaborar nuevos conceptos e interpretaciones.
- No puede actuar por sí solo; debe compartir sus experiencias, con los del personal docente de su escuela para así, realizar la retroalimentación que se considere conveniente.
- La investigación educativa debe tener el carácter de permanente y todos deben de participar en su acción: participando el Director en las actividades realizadas en este sentido.

El Director debe tener un conocimiento amplio en lo que respecta a las relaciones públicas, tanto para el interior de la escuela y sus componentes, como con el exterior debiendo procurar mantener una comunicación constante en todos y buscando proporcionar una imagen favorable de la institución educativa que representa.

El director es en gran parte responsable, de la creación de un clima emocional adecuado para que funcione la escuela. Debe contribuir a su ejecución una vez que está en marcha y en esta condición se convierte en alguien que comparte, apoya y aliente.

#### 8.4.3.- El papel del Docente en los Programas de Superación Académica.

Solamente en aquellos casos en que los docentes encuentran sus propios problemas, es cuando ven la necesidad de resolverlos con eficiencia. Así mismo deben conocer la filosofía de la escuela, los objetivos de la educación para convertirlos en metas.

Para que exista corresponsabilidad entre escuela y docente se deben dar las siguientes condiciones:

- Conciencia en el personal docente, de que el progreso educacional es indispensable.
- Voluntad para dedicar tiempo y energía necesarios, para el estudio como medios de perfeccionamiento docente.
- Apoyo del personal directivo de su escuela quien debe estar altamente capacitado.
- Determinar las políticas para el distrito o zona escolar, que den valor a la creatividad y la innovación en la escuela.

- Política escolar que permita al docente tiempo para que asista a los programas de superación académica, para la investigación y la realización de nuevas experiencias de aprendizaje.

Para que el docente progrese con éxito, debe poseer ciertas cualidades:

- 1.- Deseo de superación.
- 2.- Voluntad de participar en acciones de superación académica,
- 3.- Receptividad hacia las opiniones de otros.
- 4.- Disposición de aceptar el cambio, utilizando la tecnología educativa conveniente.
- 5.- Inteligencia y conocimientos.
- 6.- Deseo de aceptar nuevos desafíos que demanden un mayor esfuerzo.
- 7.- Comprender que el educador del "futuro" debe estar perfeccionando continuamente, porque el conocimiento no tiene fin.

## 9.- EJECUCION.

La ejecución del sistema presupone como fase inicial, la integración del personal que ha de colaborar en la realización de un Proyecto.

Su objetivo es asegurar que las funciones y puestos que establecimos en la fase de la organización estructural propuesta, sean atendidas por personal capaz y deseoso de ocupárlas.

Si están bien definidas las técnicas de entrenamiento, para cada uno de los diversos coordinadores propuestos, mayor será la seguridad de que obtendremos la elevación de la calidad de la enseñanza.

Al efectuar la integración efectiva se debe dotar a la nueva estructura organizacional de una adecuada y efectiva selección, evaluación y desarrollo de las personas de que hemos hablado. Realmente es una tarea compleja y deben de llenarse los puestos, no sólo para el presente, sino para los requerimientos del futuro.

En la propuesta que se está manejando, se pretende involucrar a toda la estructura académica como administrativa en el aspecto de la superación académica; y como una meta a largo plazo, se tiende

a involucrar a padres de familia, asociaciones civiles, medios de comunicación masiva, es decir a todo agente educativo externo que confluja al hecho educativo

El aspecto más importante del sistema lo constituye la integración que debe existir entre todos los agentes que participan en el hecho educativo.

Para iniciar la implementación del sistema de superación académica propuesto es necesario:

- El sistema propuesto sea apoyado eficazmente por las autoridades educativas de los niveles superiores .
- Que ellos deban de ser los entrenados primero, en el conocimiento de los objetivos, los cambios de estructura propuestos y en la mecánica de trabajo a seguir.
- Considerar que aunque el sistema educativo se verá beneficiado en general, los puestos de coordinadores y el aprendizaje de sus funciones, debe realizarse en forma voluntaria.
- El entrenamiento para cada uno de los diversos coordinadores de los diferentes niveles, variará de acuerdo a las funciones que cada uno deba cumplir que ya han sido especificadas en la parte de la organización del sistema.
- El entrenamiento que se les proporcione demandará en cada caso que se determine a través de diferentes métodos.
- Los métodos seleccionados deben ser efectivos en todos los niveles.
- Que los aspectos teóricos propuestos no se encuentren disociados con la práctica educativa.
- En la integración de los coordinadores de diversos niveles, como fase inicial tenemos:

**RECLUTAMIENTO .-** Se cuenta con una base estructurada con motivo del sistema escalafonario existente a nivel estatal que nos puede servir de fuente, para en un momento determinado y a través de convocatorias, allegarse personal que ocupen el puesto de coordinadores.

**CUALIDADES DE COORDINADORES .-** Aquí se consideran los estudios realizados, aportaciones o investigaciones efectuadas en el ámbito educativo, experiencia docente, estado de salud, edad, interés demostrado, cursos o seminarios a los que haya asistido, etc.

**MÉTODOS DE SELECCIÓN .-** El que con más frecuencia se utiliza y en sí es más justo, lo constituye los concursos de oposición, que

permiten escoger al personal más idóneo para la coordinación de este tipo de programas.

Seguido a esto, después de que han sido seleccionados los coordinadores, se les debe de proporcionar entrenamiento adecuado que consistirá en:

- Dar a conocer que posición ocupan dentro de la estructura propuesta.

- Las funciones que van a desempeñar como promotores de la superación académica.

- Asumir los objetivos de la innovación.

- Conocer amplia y profundamente las razones de la misma.

- Mostrarles la metodología adecuada para llevar al éxito el sistema propuesto.

Procedemos a la INDUCCION del personal seleccionado.

Es importante que quede bien claro que la forma de proporcionar una experiencia operacional a los coordinadores nombrados, es a través de una promoción interna.

Habiendo realizado la estructura organizacional y buscado la integración del personal, es necesario llegar a una comprensión de lo que motiva a la gente a la obtención de los objetivos propuestos.

Es necesario que la comunicación que se establezca, sea clara de modo tal que cuando se emitan mensajes sean comprendidos por todas las personas a quien fde dirigido.

No debemos olvidar que el propósito de toda comunicación es servir de base a todos los individuos que participan en el hecho educativo, para lograr y mantener la cooperación necesaria para cumplir los objetivos del sistema educativo.

Sería conveniente que en el operativo, se realizaran seminarios o cursos sobre motivación que mucho les serviría a los coordinadores con objeto de incentivar y manejar adecuadamente las conductas del personal a su cargo.

## LA DINAMICA DEL GRUPO

Numerosas investigaciones realizadas por diversos autores demuestran la importancia del proceso de grupos en los programas de Superación Académica.

La producción es mayor y el espíritu de trabajo es más elevado, cuando hay orientación de grupo.

Como menciona John Clifton Moffit en su libro "Perfeccionamiento Docente": Las razones por las cuales los miembros de un grupo docente deben trabajar para obtener superación, tenemos las siguientes:

- 1.- Pueden descubrir o limitar con mayor rapidez y precisión un problema de interés común.
- 2.- Son más selectivos al establecer un método para encontrar las respuestas.
- 3.- Pueden analizar puntos de vista divergentes sobre cualquier problema.
- 4.- Pueden evaluar objetivamente un programa en marcha.
- 5.- Pueden analizar objetivamente el progreso de su grupo.
- 6.- Pueden alterar o ampliar sus programas de investigación.
- 7.- Pueden compartir información.
- 8.- Acentúan el interés y la comprensión del grupo.
- 9.- Localizan problemas personales que frustran el progreso.
- 10.- Pueden llegar a conclusiones que cambien la conducta de los integrantes del grupo.
- 11.- Pueden poner en práctica las decisiones a medida que se tomen, modificando así el comportamiento individual y de grupo.

Un sentido de integración es una fuerza poderosa que da satisfacción al docente. Les hace sentirse importantes y por lo general su moral se eleva mucho porque:

- Se reconocen los aportes del individuo al grupo.
- Se le entrega una responsabilidad en las formas de participación para la superación académica.
- La responsabilidad es compartida por todos los miembros del grupo.

La dinámica de grupo como sistema de trabajo se puede aplicar con óptimos resultados, por el intercambio de experiencias que se manejan, a todos los niveles de Coordinación General, con los coordinadores regionales y éstos a su vez con los coordinadores de zona; éste con los responsables de la superación académica en



cada escuela, quienes la establecen con todos los maestros de su unidad escolar.

## INTERACCION

En el aspecto administrativo la estructura básica de la zona escolar estaría compuesta por:

- Supervisor
- Coordinador Académico por Zona.
- Coordinador Administrativo de Zona.

Laborarán en equipo, mediante dinámica de grupo en el que el supervisor tendrá la máxima autoridad para dirimir las cuestiones conflictivas que llegaran a presentarse; será quien tiene en última instancia la toma de decisión en ese nivel.

El coordinador Académico de zona, estará en íntimo contacto con la Coordinación General, tendrá comunicación con todas las personas e instituciones que le sirvan para obtener el mayor porcentaje de personal capacitado, extendiendo ésta a todas las zonas que le corresponden.

El coordinador administrativo zonal, resolverá todo tipo de situaciones, que en cada escuela, el director no pueda resolver, poniéndose en contacto con aquellos niveles superiores que le puedan dar solución a los problemas planteados.

Su función consistirá esencialmente en dar apoyo a los Directores, que en muchas ocasiones por la sobrecarga de deberes que en la actualidad tienen asignados, no les permiten dar soluciones expeditas a los problemas educativos de su zona.

Laborará de común acuerdo con los directores de las escuelas, quienes le informarán de sus carencias o necesidades y por lo general actuará a petición de parte de los mismos; de motu proprio cuando considere conveniente su intervención.

El supervisor seguirá cumpliendo con las funciones hasta hoy asignadas; su labor se concentrará en buscar que se cumpla con el objetivo educacional: Elevar la calidad de la educación.

Que el docente de cada escuela tome conciencia de que su función a más de cumplir con el proceso enseñanza - aprendizaje, es aceptar la ayuda, asesoría, orientación que cada coordinador pueda proporcionarle.

Se puede afirmar que una de las principales cualidades de una decisión eficaz debe ser la participación en la ejecución de las innovaciones.

Existe por ende una estrecha relación entre la participación y

una comunicación eficaz: ambos por lo general son casi indisolubles.

Para que en el nivel jerárquico básico, que es la unidad escolar se realice la participación del trabajador de educación es necesario que éste:

- Esté enterado.
- Esté bien informado.
- Exprese consentimiento por intermedio de sus representantes.
- Se realice un consenso directo.
- Se de la participación por delegación desde los niveles superiores a los inferiores.
- Sienta que su participación es parte de un sistema integral.

Entre los medios de comunicación en masa que sirven para expresar una necesidad o para informar a los diferentes grupos, podemos utilizar: Informes Oficiales, diarios, discursos, radio, cine, televisión, folletos, grandes reuniones, discusiones en pequeños grupos, otros medios.

## 10.- OPERACION.

### 10.1.- FASES DE ACCION.

#### 10.1.1.- Integración Institucional Global.

- 1.- Análisis de propuesta.
- 2.- Complementación.
- 3.- Formulación del plan.
- 4.- Aprobación por autoridades.
- 5.- Reorganización.
- 6.- Institucionalización.

#### 10.1.2.- Configuración interna de estructuras directiva, de soporte técnico y administrativo.

- 1.- Comprensión del proceso.
- 2.- Capacitación.
- 3.- Nombramiento del responsable.
- 4.- Formación de equipos.
- 5.- Flujo de material básico.

#### 10.1.3.- Configuración externa de la estructura operativa.

- 1.- Identificación de componentes por región.
- 2.- Acercamiento.
- 3.- Capacitación.
- 4.- Identificación de componentes por zona.
- 5.- Acercamiento.
- 6.- Capacitación.

**10.1.4.- Implementación a nivel de unidad educativa.**

- 1.- Acercamiento.
- 2.- Capacitación.
- 3.- Programación.
- 4.- Operación.
- 5.- Evaluación.
- 6.- Retroalimentación.

**10.1.5.- Implementación a nivel central.**

- 1.- Acciones de soporte por unidad.
- 2.- Acciones de integración y coordinación regionales.
- 3.- Acciones de ámbito estatal.
- 4.- Evaluación y retroalimentación de y para todo el sistema.

**10.2.- TEMATICAS OBJETO PRIORITARIAS.**

- 1.- Adaptación regional de los curriculums.
- 2.- Vinculación entre escuela y comunidad.
- 3.- Métodos y técnicas de enseñanza.
- 4.- Actualización de asignaturas.
- 5.- Realidad educativa.
- 6.- Características psico-sociales.
- 7.- Creación de material didáctico.
- 8.- Métodos de investigación.
- 9.- Planeamiento de actividades en el aula.
- 10.- Administración escolar.
- 11.- Evaluación del rendimiento infantil.
- 12.- Evaluación de programas educativos.
- 13.- Tecnología apropiada en educación.
- 14.- Desarrollo Organizacional.

- 15.- Relaciones interpersonales.
- 16.- Familia, comunidad y escuela.
- 17.- Ejercicio docente y salud.
- 18.- Ecología.
- 19.- Administración del tiempo libre.
- 20.- Desarrollo integral del alumno.
- 21.- Planificación participativa.
- 22.- Los fines de la escuela.
- 23.- Regulaciones profesionales del magisterio.
- 24.- Informática.
- 25.- Aplicaciones de computadoras en la educación.
- 26.- Técnicas de enseñanza en multigrados.
- 27.- Agentes educativos externos.
- 28.- Autoevaluación.
- 29.- Difusión de informática científica.
- 30.- Educación en el uso de información científica.
- 31.- Actitudes, valores y normas.
- 32.- Creatividad.
- 33.- Cambio social.

## **11.- EVALUACION Y SEGUIMIENTO.**

Fase del Proyecto que nos permitirá, revisar la actuación de los participantes en el Sistema Educativo.

Para esto tomamos como base, el perfil del docente que se obtendrá, de la encuesta elaborada por la Secretaría de Educación y Cultura en el Estado de Nuevo León, se fijarán los estándares convenientes, realizando una descripción práctica de los procedimientos y procesos necesarios para llevarla a cabo.

El objetivo del sub-sistema de evaluación es: "Desarrollar, mantener y utilizar un sub-sistema de evaluación que mida y evalúe el rendimiento de la unidad básica zonal propuesta".

El propósito será establecer un impacto positivo sobre la motivación y el rendimiento de los integrantes de la unidad básica, con objeto de que desarrollen al máximo su rendimiento tanto para su beneficio personal, como de la Sociedad.

Comprenderá dos aspectos:

**MICRO:** En cuanto a evaluar la labor desarrollada por la unidad básica zonal, y

**MACRO:** En relación a su interacción con los diferentes niveles jerárquicos de la estructura educativa organizacional.

En cuanto al nivel micro, primero dentro de la propia escuela o zona escolar y de acuerdo a los programas desarrollados en la misma se fijarán:

- 1.- Los estándares a seguir en cada programa.
- 2.- Medición de dichos estándares.
- 3.- La fijación de la retroalimentación en caso necesario.

Para esto se solicitará a cada persona que actúe como coordinador fije un sistema de evaluación en cada curso, seminario, taller, o cualquier acción que se desarrolle.

Es importante en un momento determinado, fomentar en los participantes la auto-evaluación que pueda permitir la pre-alimentación en el momento conveniente y no esperar que termine la acción para efectuar la retroalimentación.

Seguido a esto sería conjuntar las experiencias obtenidas por las diferentes escuelas de la zona y que el coordinador académico reporte los resultados obtenidos al supervisor de zona y este a su vez, al responsable del nivel de que se trate.

Así obtendríamos la evaluación a nivel MACRO, de los programas de superación académica en el sistema educativo estatal.

Otro aspecto que nos puede servir para efectuar otro tipo de evaluación es a través del presupuesto que se invierte en la superación académica comparado con ciertos períodos escolares, tomando como base los índices de reprobación, nivel de diserción, etc.

Los instrumentos de evaluación, deben surgir de un esfuerzo cooperativo.

La obtención de respuestas a las siguientes interrogantes, nos pueden servir para evaluar cualquier acción de perfeccionamiento docente:

- Cuales serían las características que debe considerar la

unidad educativa escolar para tender a elevar la calidad de sus procesos educativos?

- Considerar los puntos fuertes y débiles de la escuela, tomando en cuenta las premisas de carácter cultural, sociales, políticas económicas, del lugar en que se encuentra localizada.
- Cuáles serán las acciones a seguir para llegar a ser una mejor unidad educativa escolar?

La observación de los factores e indicadores de mejoramiento cualitativo de la educación es una actividad básica del subsistema de evaluación para una operación eficiente, a continuación enumeramos a guisa de ejemplo los formulados por el Seminario Taller "LA CAPACITACION DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA COMUNITARIA Y EL MEJORAMIENTO CUALITATIVO DE LA EDUCACION" efectuado en Bogotá en 1981.

#### INDICADORES DEL MEJORAMIENTO CUALITATIVO.

##### - A Nivel del Alumno.

Reducción de las tasas de analfabetismo absoluto y funcional.

Relación diacrónica de cohortes de alumnos del mismo grado, año y nivel de logros alcanzados comparados con los objetivos propuestos.

Incremento del promedio de escolaridad, en relación con la obligatoriedad educativa del sistema.

Aumento de la supervivencia escolar de alumnos de diferentes estratos socio-económicos en cada uno de los niveles educativos y entre estos.

Reducción del índice de repetición.

Reducción de las tasas de deserción.

Índice de selectividad cercana a 1 (Schiefelbein, OEA - ICASE, Panamá, 1980).

##### - A Nivel del Profesor.

Incremento del número de profesores titulados.

Disminución de discrepancias entre el perfil básico del

docente y el desempeño real.

Disminución de discrepancias entre perfiles profesionales de los educadores y las funciones que desempeñan en el sistema.

Alta correlación entre alumnos que desean estudiar Educación y los que se desempeñan como educadores.

Alta correlación entre los alumnos de alta calificación personal y académica que egresan de la Educación Media y que se desempeñan como educadores.

Promedio de Material Impreso en educación, leído por los agentes del sistema en los distintos niveles.

- A Nivel del Currículo.

Alta correlación entre los resultados de una rigurosa evaluación contextual y la filosofía y políticas educativas del gobierno.

Alta correlación entre la filosofía y políticas educativas del gobierno y el diseño curricular.

Alta correlación entre los logros alcanzados por los alumnos y los objetivos propuestos en términos de las necesidades del alumno como persona, de la escuela, de la sociedad, de la filosofía y políticas educativas del gobierno.

Alta correlación entre medios utilizados y logros alcanzados en relación con los objetivos propuestos.

Alta correlación entre necesidades del currículo e infraestructura escolar.

Alta correlación entre necesidades del currículo y la administración del mismo.

Alto índice de secuenciación horizontal y vertical del y del currículo.

Alta correlación entre los objetivos propuestos en el currículo y la filosofía y la política educativa del gobierno, las necesidades de la sociedad y del alumno como persona.

- A Nivel de la Comunidad.

Nivel de Participación de los padres de familia y la comunidad en general, en la determinación y logro de propósitos y objetivos educativos en función de sus necesidades.

Nivel de participación de la escuela en actividades que beneficien a toda la comunidad.

**Indicadores Globales (Interacción subsistema y macrosistema).**

Relaciones entre los niveles de eficiencia de los sistemas educativos (medida por la repitencia o la escolaridad) y la eficiencia (o productividad) de los sectores de producción, (medios por el ingreso per cápita), según nivel socio-económico.

Relación entre el producto del sistema educativo y las necesidades del país medidas según la ley de la oferta y la demanda y las proyecciones culturales y socio económicas futuras.

Relaciones entre las funciones del subsistema educativo y las funciones de los otros subsistemas de desarrollo social.

Cantidad de estudios e investigaciones, relevando en los distintos campos de la educación.

## **12.- RECOMENDACIONES.**

Para el éxito del presente proyecto, se debe adquirir conciencia por todos los participantes de la importancia de la superación académica, tanto por sus aspectos profesionales, como para elevar la calidad de la educación, reflexionando sobre las ventajas reales de esta acción.

Es necesario que la Secretaría de Educación y Cultura, en el Estado de Nuevo León, tanto en el Área Académica como Administrativa, elabore un Manual de Organización que sea una guía autorizada de la estructura organizacional. Los manuales de organización se han proyectado para promover el entendimiento de la estructura por medio de los diversos puestos consignados en el Organigrama de la Secretaría.

La Superación Académica debe ser señalada como una función permanente, dentro de las funciones de la Secretaría de Educación y Cultura en el Estado de Nuevo León, y que se le reconozca la importancia que tiene dentro del proceso educativo.

Debe existir una integración entre la Estructura Académica y la Estructura Administrativa así como entre los programas de los diferentes niveles (preescolar, primaria, secundaria y superior).

Deberá efectuarse una re-clasificación de las categorías profesionales de los trabajadores al servicio de la educación estatal, más acorde con las condiciones y necesidades, tanto actuales como del futuro mediano, señalándose nuevas funciones en el trabajo educativo.



Los esfuerzos, a la fecha realizados nos muestran que la Superación Académica a sido enfocada únicamente al proceso de enseñanza-aprendizaje; sin considerar, que debe ser dirigida a todos los agentes que confluyen en el proceso educativo, tanto escolares como extra-escolares.

## B I B L I O G R A F I A

ARGUMEDO MANUEL, VERA RODRIGO .- "Talleres de Educadores como Técnica de Perfeccionamiento Operativo con apoyo de Comunicación Social". Revista Latinoamericana de Estudios Educativos Núm. 4. Centro de Estudios Educativos A.C. México, D.F. 1980.

CLIFFTON MOFFITT JOHN .- Perfeccionamiento Docente.

D'AMBROSIO UBIRATAN .- "Estabilidad y cambio en el currículo: El enfoque holístico del currículo y un nuevo papel del docente". Revista Latinoamericana de Desarrollo Educativo: La Educación Núm. 90.

FAURE EDGAR Y OTROS .- Aprender a Ser. Alianza Editorial UNESCO. Octava Edición España 1981.

GUEDEZ VICTOR .- "La Formación Integral". Revista Latinoamericana de Desarrollo Educativo: La Educación Núm. 91. Departamento de Asuntos Educativos. O.E.A. Washington, 1983.

HIRSCH ADLER ANA .- Formación de Profesores Investigadores Universitarios en México. Dirección General de Intercambio Académico. N. N. A. M. México, 1984.

KLEINCSEK MENDEZ MA. MAGDALENA .- Planteamientos sobre Capacitación Docente (Antología). Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo de la Educación. Proyecto Multinacional de Desarrollo de Sistemas Nacionales de Capacitación Docente. O.E.A. Lima, Perú, 1983.

KNOLL JOAQUIN H. .- La Formación de Adultos Colec. Roca-Pedagogía Núm. 7 Ediciones Roca, México, 1979.

LEITUNE KALI NAGIB .- "Nuevos enfoques Metodológicos en la Formación del Profesional". Revista Latinoamericana de Desarrollo Educativo. La Educación Núm. 91 Departamento de Asuntos Educativos O.E.A. Washington, 1983.

MAGENDZO ABRAHAM .- "El Perfeccionamiento Docente como estrategia de cambio Educativo". Revista Latinoamericana de Estudios Educativos Núm. 3 Centro de Estudios Educativos A. C. México, D.F., 1979.

ORGANIZACION DE ESTADOS AMERICANOS .- "Director y Supervisor como Agentes de Perfeccionamiento en el Sistema Regional PROMULCAD, O.E.A. Lo Barnechea, Chile, 1985.

ORGANIZACION DE ESTADOS AMERICANOS .- "Desarrollo de Agentes Educativos y calidad de la Educación: Un Enfoque Renovador". (Documento Marco). Reunión Técnica de Coordinación de los Proyectos de Formación y Capacitación Docente. Chile, 1984.

**PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL .- "Nuevo León".**  
Coordinación General de Documentación y Análisis. Partido  
Revolucionario Institucional, México, 1982.

**RAMIREZ RAFAEL .- La Escuela Rural Mexicana Colec. Sepsetentas**  
Núm 290 1era. Edición S.E.P, 1976.

**SANTIAGO SIERRA AUGUSTO .- Las Misiones Culturales Colec.**  
Sepsetentas Núm. 113 Primera Edición, S.E.P., 1973.

**SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA .- "Programa Nacional de**  
Educación, Cultura, Recreación y Deportes: 1984-1988". Colec.  
Cuadernos Secretaría de Educación Pública. México, 1984.

**SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA .- Microplaneación Regional**  
Educativa: Plan Estatal en Nuevo León. Subsecretaría de  
Planeación Educativa S.E.P. México, 1982.

**SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA .- La Escuela y la Educación**  
Permanente. Tomo I Núm. 262 Colec. Sepsetentas Secretaría de  
Educación Pública. México, 1976.

**SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA .- Ciento Cincuenta Años en la**  
Formación de Maestros Mexicanos. (Síntesis Documental) Colec.  
de Cuadernos Núm. 8. Consejo Nacional Técnico de la Educación,  
Secretaría de Educación Pública, México, 1984.

**SOSA TREVINO FORTINO .- La Selección y Formación de Profesores de**  
Enseñanza Primaria. Tesis Doctoral --Universidad Autónoma de  
Barcelona, España, 1984.

**UNIVERSIDAD DE MONTERREY .- "Perfeccionamiento Docente 2º nivel**  
Primaria y Secundaria en el Área Metropolitana de la Cd. de  
Monterrey. División de Ciencias de la Educación Universidad de  
Monterrey. Monterrey, N. L. 1984.

**VALLE VICTOR M. .- "La Capacitación Docente como prioridad de los**  
Sistemas Educativos de América Latina y el Caribe". Revista  
Latinoamericana de Desarrollo Educativo: La Educación Núm. 93.  
Departamento de Asuntos Educativos. O.E.A. Washington, 1983.

**VALLE VICTOR M. .- "Bases para Organizar Capacitación en Servicio**  
de Profesionales a currículo". Revista Latinoamericana de  
Desarrollo Educativo: La Educación Núm. 89. Departamento de  
Asuntos Educativos O.E.A. Washington, 1982.

**VIZCARRA CHAVEZ CESAR, MENENDEZ DE ORE IVONNE .-**  
"Experimentación de cuatro estrategias de Capacitación Docente".  
PROMULCAD, O.E.A. Lima, Perú, 1985.

**WEITZNER DE SHMEDEL ESTHER .- "Magisterio y Sentido de**  
Eficiencia". Revista Latinoamericana de Estudios Educativos Núm.  
1. Centro de Estudios Educativos A. C. México, D. F. 1980.

U. A. N. E.  
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS  
BIBLIOTECA "JOSE ALVARADO"

**U. A. N. L.**  
**FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS**  
**BIBLIOTECA "JOSE ALVARADO"**

**U. A. N. L.**  
**FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS**  
**BIBLIOTECA "JOSE ALVARADO"**  
**HEMEROTECA**

