

23
Lij

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

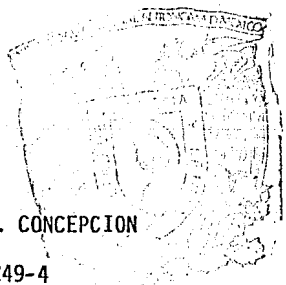
COLEGIO DE PEDAGOGIA

SEMINARIO PERMANENTE DE APOYO A LA TITULACION

T E S I N A :

PROPUESTA DE UNA METODOLOGIA DE ADMINISTRACION PARA LA CREACION
DE UN SISTEMA ABIERTO DE ENSEÑANZA PARA LA CAPACITACION
Y LA ACTUALIZACION DE PERSONAL DOCENTE DEL NIVEL PREESCOLAR

Nº Bº
[Signature]



ALUMNA: FERERINO AGUILA MA. CONCEPCION

No. DE CUENTA: 7860249-4

ASESOR: DR. AGUSTIN G. LEMUS TALAVERA

22 ABRIL 1986.

☆ SET. 10 1986 ☆

SECRETARIA DE
ASUNTOS ESCOLARES



FACULTAD DE FILOSOFIA
Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGIA
COORDINACION

[Signature]
21. may 1986



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ADVERTENCIA

ESTA TESINA HA SIDO ELABORADA EN EL SEMINARIO PERMANENTE DE APOYO A LA TITULACION CONFORME A LAS NORMAS ORIGINALES, ESTABLECIDAS POR LA FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS, EN EL AÑO DE 1969, CON EL OBJETO DE AGILIZAR LA TITULACION DE SUS EGRESADOS.

COMO PRUEBA ESCRITA INTEGRAL, CON LA EXPOSICION ORAL DE CONOCIMIENTOS, EL EXAMEN PROFESIONAL.

TABLA DE CONTENIDO

PAGINA

INTRODUCCION

1. CONTEXTUALIZACION DE LA CAPACITACION Y LA ACTUALIZACION

1.1 Marco Jurídico	5
1.2 Marco Pedagógico	10
1.3 Breves Antecedentes de la Capacitación y la Actualización en la Dirección General de Educación Preescolar	15

2. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION DEL PERSONAL DOCENTE - DE LA DIRECCION GENERAL DE EDUCACION PREESCOLAR

2.1 Descripción del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	18
2.2 Consideraciones para la Toma de Decisiones	21

3. PROPUESTA DEL SISTEMA ABIERTO DE ENSEÑANZA EN LA DIRECCION GENERAL - DE EDUCACION PREESCOLAR

3.1 Características del Sistema Abierto de Enseñanza	22
3.2 Justificación de la Necesidad de Formular un SAE en la DGEP ...	25
3.3 Propuesta de Estructura de Organización del SAE - DGEP	28
3.4 Distribución Geográfica del SAE - DGEP	32
3.5 Sistema Tutorial del SAE - DGEP	34
3.6 Formas Tutoriales del SAE - DGEP	38
3.7 Formatos de Control del SAE - DGEP	40
3.8 Paquetes Didácticos del SAE - DGEP	43

SUMARIO CONCLUSIVO

OBRAS CONSULTADAS

ANEXO 1 LEGISLACION EDUCATIVA

ANEXO 2 DIAGRAMAS DEL SAE EN LA DGEP

INTRODUCCION

Los cambios estructurales producidos en México en las cuatro últimas décadas, han incidido forzosamente en la educación, sector que funciona dentro de un contexto macrosocial y cuyas repercusiones sobre la sociedad sólo pueden ser analizadas en su interacción con otros factores.

El Sistema Educativo Nacional comparte con el proyecto político el objetivo de la formación de los ciudadanos y representa uno de los mecanismos que desempeñan un papel importante en esa complejidad de factores que hacen posible la transformación de la vida social.

La escuela constituye la parte medular del sistema donde se efectúan y concretan las funciones asignadas a la educación. Sin embargo, cabría preguntarse: ¿Es realmente la escuela un lugar donde se prepara a los futuros ciudadanos para insertarse a una vida social y democrática? ¿Considera la escuela los rápidos cambios que se están generando en la realidad a la que se pretende que los alumnos accedan? y finalmente, ¿En quién recae la responsabilidad última de que sea la escuela una institución de preparación para la vida?

No se puede negar que a pesar de los esfuerzos realizados la escuela aún no puede responder, íntegramente, a los primeros dos cuestionamientos. Las razones de ello resultan muy complejas, pues como ya se mencionó, la educación está supeditada y estrechamente ligada al proceso socioeconómico y político del país; en relación a la última pregunta, la respuesta resulta casi obvia, es el maestro quien tiene en sus manos esa responsabilidad, responsabilidad que resulta abrumadora cuando se analizan algunos factores no inherentes al docente y que sin embargo, están determinados en actuación.

Tradicionalmente se le ha asignado al maestro un papel determinante en el proceso enseñanza-aprendizaje, y esto es cierto, lo que no resulta del todo correcto es el declararle culpable de los fallos que se dan en dicho proceso, por

Lo menos no de todos los fallos, el maestro es a su vez un individuo formado dentro de la sociedad a la que sirve y en cuya preparación ha influido de igual manera el sistema escolar. Así, las características en su preparación profesional han estado determinadas por un inadecuado proyecto académico, pero a su vez, las fallas de este proyecto se derivan de múltiples factores como pueden ser: el acelerado crecimiento de la matrícula, la adaptación y no adecuación de programas y metodologías que no responden a la realidad de México, la inadecuada planeación y la falta y/o mala distribución de recursos.

Los anteriores planteamientos nos conducen a comprender el círculo vicioso en el cual se encuentra la educación. No se puede tener una adecuada formación de individuos cuando el responsable de guiar esa formación carece de la misma.

Esto por supuesto no es generalizable, ya que existen docentes que por propia iniciativa, han ampliado y fortalecido su preparación y otros que con su amor hacia la profesión y gran responsabilidad superan ciertas deficiencias. Afortunadamente, dentro del proyecto político actual se ha considerado esta situación dándole importancia prioritaria a mejorar cualitativamente la educación, lo que se refleja ampliamente en la determinación de emprender una "revolución educativa" en la que un aspecto fundamental es, precisamente, la preparación del docente, tanto en el ámbito formativo como en la capacitación y actualización permanentes que intente una revaloración y criticidad de la función que desempeña, así como brindarle aquellos elementos pedagógicos acordes a la realidad actual.

La Educación Preescolar, primer peldaño del Sistema Educativo formal para hacer que efectivamente en los jardines de niños se cimiente la formación integral de los educandos, requiere conceptualizar a la capacitación y actualización de docentes no como un proceso preliminar a su actuación profesional, sino como un proceso de educación permanente.

Actualmente las acciones emanadas de la Dirección General de Educación Preescolar (DGEP) en esta materia han sido impulsadas y apoyadas en gran medida, sin embargo, los recursos humanos, materiales y financieros con que cuenta para atender a la demanda de docentes de la República Mexicana son insuficientes y los resultados hasta ahora obtenidos con un sistema escolarizado merman la calidad de la educación.

Se requiere buscar alternativas, modalidades educativas que rompan con el concepto de que la educación escolarizada es la única forma de participar en un proceso educativo.

Una modalidad abierta es la que se propone en el presente trabajo que pretende que el docente, a través del autodidactismo, alcance un nivel académico superior a los niveles cualitativos conseguidos hasta ahora, con el fin de que pueda cumplir en mejor forma sus responsabilidades para con los niños y la sociedad.

Los objetivos que se pretenden alcanzar en este trabajo, que tiene carácter de tesina, son:

- . Diseñar una metodología de administración para la creación de un Sistema Abierto de Enseñanza (SAE) para la capacitación y la actualización del personal docente del nivel preescolar que repercuta en su óptima actuación en los jardines de niños de la República Mexicana en beneficio de los niños preescolares.
- . Resaltar la importancia de utilizar una metodología para administrar un Sistema Abierto de Enseñanza que reúna la calidad académica que exige la capacitación y la actualización de la labor del docente preescolar.
- . Plantear una solución concreta que apoye las acciones de capacitación y actualización de personal docente del nivel preescolar en la República Mexicana con base en los recursos disponibles de la Dirección General de Educación Preescolar.

Es importante señalar como limitación del trabajo, la poca bibliografía encontrada al respecto, por lo que se basa principalmente en experiencias de algunas instituciones que han aplicado un sistema de educación abierta.

La metodología que se propone, para afinarse, requiere de elementos que podrían conseguirse en su aplicación.

La tesina se ha organizado de la siguiente manera:

Primeramente, se describe la contextualización de la capacitación y la actualización desde el punto de vista jurídico y pedagógico, así como breves antecedentes de la capacitación y la actualización en la Dirección General de Educación Preescolar, que se limitan al año de 1985, por considerarse los más importantes ya que en este año se cuentan con datos sistematizados que responden a un diagnóstico de necesidades, todo esto con el fin de tener un marco referencial que permita ubicar el desarrollo de la tesina.

Después, se presenta la Identificación de Necesidades de Capacitación elaborado por la Dirección General de Educación Preescolar, para resaltar la importancia que para el personal constituye la capacitación y la actualización.

Y por último, se presenta la propuesta de cómo administrar un SAE en la Dirección General de Educación Preescolar para la capacitación y actualización del personal docente.

CAPITULO I

CONTEXTUALIZACION DE LA CAPACITACION Y LA ACTUALIZACION

El educador preescolar es el responsable inmediato de "conducir el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a las características de los alumnos y el grado escolar correspondiente, conforme al programa vigente, a efecto de contribuir al desarrollo integral del educando" (1)

Para realizar esta labor se requiere de una capacitación y una actualización permanentes.

Con base en la revisión y análisis de las normas jurídicas que regulan la capacitación y la actualización en México a continuación se presenta una síntesis de los artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de Educación, del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública y del Manual de Organización del Plantele de Educación Preescolar, que se relacionan prioritariamente con este aspecto.

Asimismo se conceptualizará a la capacitación y la actualización desde el punto de vista pedagógico.

1.1 Marco Jurídico

1. "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"

La Constitución es la ley suprema dentro del sistema jurídico que regula la vida del país.

En cuanto a educación se refiere, estipula los preceptos que la orientan, mismos que habrán de tomarse en cuenta para orientar las acciones de capacitación y actualización.

(1) DIRECCION GENERAL DE EDUCACION PREESCOLAR, MANUAL DE ORGANIZACION DEL PLANTEL DE EDUCACION PREESCOLAR, 27 .

En su artículo 3o. hace referencia a la que imparten el Estado-federación, los - Estados, los municipios, y manifiesta que por medio de ella se tenderá al desa - rrollo armónico del ser humano, el amor a la patria y una conciencia de solidari - dad internacional en la independencia y en la justicia.

En cuanto a capacitación, manifiesta:

En el artículo 123 fracción XIII, que todas las empresas independientemente - del tipo de actividad que realicen están obligadas a proporcionar a sus trabaja - dores la capacitación que requieren para su trabajo.

2. "Ley Federal del Trabajo"

Esta Ley regula los derechos y obligaciones de las empresas y sus trabajado - res.

Se refiere a la capacitación de la manera siguiente:

Los trabajadores tienen derecho a que la empresa para la cual prestan sus - servicios, les proporcione la capacitación para llevar a cabo su trabajo, ésto - les permitirá elevar su nivel de vida y productividad.

Esta capacitación, previo convenio con los trabajadores, se podrá proporcio - nar dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio - o contratado.

Asimismo, se señalan las finalidades de la capacitación, al especificar, que ésta tiene por objeto:

- . Actualizar y perfeccionar al trabajador.
- . Actualizar al trabajador en la aplicación de nueva tecnología.
- . Capacitar al trabajador para que pueda ocupar una vacante o puesto de nueva - creación.
- . Capacitar al trabajador para prevenir riesgos de trabajo.
- . Incrementar la productividad a través de mejorar las aptitudes del trabaja - dor.

También hace referencia a las obligaciones que tiene el trabajador a quien se imparte la capacitación, entre ellas están:

Asistir con puntualidad a cualquier evento que forme parte del proceso de capacitación, cumplir con los programas respectivos, atender a las personas encargadas de la capacitación y participar en el sistema de evaluación establecido.

3. "Ley Federal de Educación"

Es una norma que regula la educación en el país, considerando sus tipos y modalidades.

Los artículos referidos a la educación que orientan las acciones de capacitación y actualización expresan:

Artículo 2o. La educación es el medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura, se le considera como un proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y de la sociedad, y como factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar al hombre con sentido de solidaridad social.

El concepto de educación establecido en esta definición constituye el principio rector para el desarrollo de cualquier proceso enseñanza-aprendizaje.

El artículo 7o. manifiesta que:

Las autoridades educativas deberán evaluar, adecuar y ampliar periódicamente los servicios educativos con miras a mejorarlos.

Ello implica, entre otros, capacitar y actualizar periódicamente también al personal docente.

En cuanto a capacitación esta ley estipula que el Sistema Educativo Nacional comprende los tipos elemental, medio y superior, en sus modalidades escolar y extraescolar.

En estos tipos y modalidades podrán impartirse cursos de actualización.

Este artículo constituye fundamento sustancial para la creación de un SAE -

para la capacitación y actualización de personal docente.

Por otra parte, esta misma ley manifiesta que la función educativa comprende establecer y promover servicios educativos a los educadores que faciliten su formación y su constante perfeccionamiento.

4. "Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública"

Es una disposición con carácter normativo que tiene por objeto facilitar el cumplimiento de una ley específica.

Establece las funciones de la Dirección General de Educación Preescolar en el artículo 25, en cuanto a capacitación y actualización de personal le corresponde:

- Diseñar e implementar programas para la superación académica del personal docente.
- Preparar y actualizar de manera permanente al personal docente.
- Proporcionar orientación y asesoría en las instituciones que impartan educación preescolar.

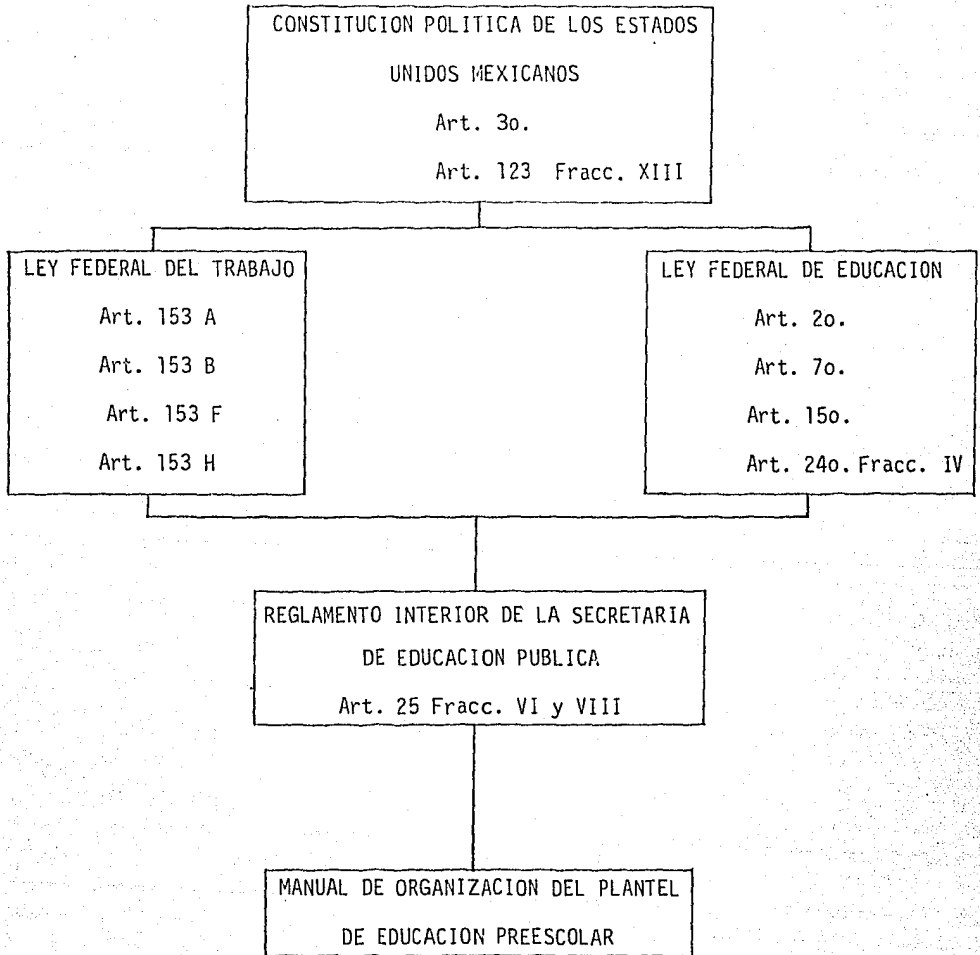
5. "Manual de Organización del Plantel de Educación Preescolar"

Es un documento de orden administrativo que sirve para normar la actuación del personal y coadyuvar al cumplimiento de los objetivos de la institución.

Postula, entre otros, las funciones generales de la profesora de grupo, las cuales para llevarse a cabo requieren de una capacitación y actualización acorde con el programa de educación preescolar vigente.

A continuación se presenta un diagrama con las leyes y artículos mencionados.

MARCO JURIDICO QUE SUSTENTA LA CAPACITACION Y LA ACTUALIZACION
DE PERSONAL DOCENTE DEL NIVEL PREESCOLAR EN MEXICO



1.2 Marco Pedagógico

Capacitación, Actualización, Superación Profesional, Mejoramiento, Formación de Profesores y Adiestramiento, términos comúnmente utilizados como sinónimos, - para fines de este trabajo y con base en la consulta de diversas fuentes de in - formación, se entenderán de la manera siguiente:

Capacitación. Es el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar - el nivel de sus conocimientos en beneficio de la actividad que realizará.

Actualización. Acciones tendientes a enriquecer la experiencia del sujeto a través de un proceso enseñanza aprendizaje cuyos conocimientos previos y funcio - nes desarrolladas en su área de trabajo han sido rebasadas por el avance tecnoló - gico y científico.

Es el enriquecimiento de la experiencia con la ampliación del horizonte vi - tal y profesional del educador a través de vivencias generadoras de actitudes po - sitivas frente al hombre y al mundo. Considera la teoría y práctica de la educa - ción, dentro de un contexto de desarrollo cultural y de experiencia docente. Pre - tende complementar la educación del educador en cuanto a hombre y en cuanto a - profesional.

Se genera con la aparición de nuevas técnicas de acción educativa por el pe - ligro de la mecanización y la rutina, por la necesidad de adaptación permanente - a las condiciones de vida.

Superación Profesional. Se refiere a aquellas actividades de tipo académico que tienen como fin el desarrollo profesional intencionado del personal con miras a su mejor desempeño y avance en la movilidad social.

Mejoramiento. Acciones tendientes a proporcionar capacitación y adiestra - miento al personal que requieren de conocimientos específicos sobre algunas acti - vidades que se llevan a cabo en su centro de trabajo.

Formación de Profesores, Conjunto de acciones que realizan los futuros profesores de las que resulta la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes que les facilitan la actividad a desempeñar, en el sentido de poder realizarla con mayor eficiencia.

Adiestramiento. Sistema que tiende a implantar a través de moldes rígidos e inflexibles, hábitos convencionales, negando las posibilidades creadoras del hombre y facilitando la automatización de la conducta.

En este sentido, se utilizarán capacitación y actualización como procesos - continuos, permanentes y participativos con el fin de satisfacer las demandas y estimular el desarrollo profesional del magisterio.

Al analizar el aspecto pedagógico de la capacitación y la actualización del personal docente del nivel preescolar, cobra vital importancia el proceso enseñanza aprendizaje y los factores que inciden en él.

El proceso enseñanza aprendizaje es el conjunto de experiencias continuas e interrelacionadas, a través de las cuales interactúan el educador, el educando y el contenido para lograr en el educando el desarrollo integral.

El educador es el "... promotor, coordinador y agente directo del proceso - educativo..." (1)

El es uno de los principales promotores y responsables de los cambios y adaptaciones de la acción educativa como respuesta al avance que la sociedad va experimentando.

Para que la actividad del educador cobre sentido, se requiere del educando, quien es el responsable del aprendizaje, participa activamente en el proceso enseñanza aprendizaje.

(1) MEXICO. PODER LEGISLATIVO FEDERAL. LEY FEDERAL DE EDUCACION. ART. 21. 29.

Otro elemento del proceso lo constituye el contenido que es el objeto de estudio a través del cual se logran los objetivos.

El contenido debe seleccionarse con base en los siguientes criterios:

- . Que sea interesante y significativo.
- . Que propicie la reflexión y la acción.
- . Que tenga aplicación a la vida.

Estos elementos del proceso enseñanza aprendizaje podrían ser definidos de igual manera, para cualquier tipo y modalidad en la que se aplique, sin embargo, cuando se habla de educación para adultos, los factores que inciden en él lo hacen diferente y dentro del ámbito de la educación para adultos, el sector específico a quien se dirige, en este caso el personal docente del nivel preescolar lo diferencian aún más.

Así tenemos que para abordar el proceso enseñanza aprendizaje en la capacitación y actualización de personal docente es necesario analizar los siguientes factores:

- . Las normas jurídicas que sustentan la capacitación y actualización de personal docente.
- . La Política Educativa de la Dirección General de Educación Preescolar.
- . Los intereses de la institución.
- . Los recursos disponibles en esta materia por la DGEP.
- . Los intereses del individuo (económicos, políticos, sociales, culturales, etc).
- . Las aptitudes del docente.
- . Las necesidades del docente y la comunidad donde presta sus servicios.

Bajo esta perspectiva la acción de capacitación y actualización deberá partir y apoyar de manera directa la experiencia del docente con base en sus necesidades reales y en función de los niños preescolares.

Las acciones de capacitación y actualización, que se desarrollarán en este -

trabajo, con base en lo expresado, tienen como fundamento los siguientes aspectos:

- . Aprovechar la experiencia de los docentes,
- . Dar oportunidad al docente, del libre uso de su inteligencia ya que ante un programa, el cual lleva a cabo con los niños, cuyo fin es desarrollar la mente y hacer énfasis en la autonomía, confianza e inteligencia y no en hechos y habilidades, su mejor herramienta será su propia actividad mental.
- . Respetar al docente como se pretende que él respete al niño.
- . Enfrentar al docente al compromiso y desafío.
- . Crear un ambiente de actividad académica basada en la experiencia docente.

Estas acciones están dirigidas a:

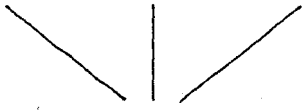
- . Dar a conocer al docente en ejercicio los avances científicos y técnicos relativos a la educación preescolar.
- . Actualizar globalmente la formación de profesores que cursaron planes de estudio en los que no se contemplaban las exigencias científicas de los currículos escolares.

A continuación se presenta un diagrama que sintetiza los aspectos mencionados.

MARCO PEDAGOGICO QUE SUSTENTA LA CAPACITACION Y LA ACTUALIZACION
DE PERSONAL DOCENTE DEL NIVEL PREESCOLAR

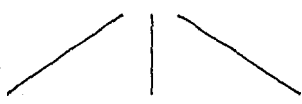
INSTITUCION

INTERESES POLITICA RECURSOS



CAPACITACION
Y
ACTUALIZACION

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE



DOCENTE

INTERESES APTITUDES NECESIDADES

1.3 Breves Antecedentes de la Capacitación y la Actualización en la Dirección General de Educación Preescolar

En la Dirección General de Educación Preescolar se han impartido diversos eventos para la capacitación y la actualización del personal docente, con base en diferentes criterios y bajo distintas modalidades:

- . Solicitados por las partes interesadas.
- . Propuestos por la Dirección General de Educación Preescolar.
- . Organizados e impartidos por la DGEP.
- . Organizados e impartidos en coordinación con otras instituciones.

Es hasta 1985 cuando se cuenta con un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación que permite programar acciones con base en las necesidades reales del personal docente.

Este diagnóstico, cuyos resultados se presentan en el presente capítulo, permitió establecer los objetivos tendientes a:

- . Fortalecer la capacidad técnico-administrativa de los directivos escolares.
- . Capacitar y desarrollar al magisterio en servicio.
- . Apoyar técnica y pedagógicamente al nivel preescolar.

Para ello, se programaron, organizaron y realizaron en 1985 los siguientes cursos en tres modalidades diferentes:

I. Sistema de Carrusel

Consiste en recibir los módulos de capacitación y actualización en el horario de trabajo sin suspensión de labores. Dirigido al personal docente del D.F. los módulos son:

- . Instrumentación Operativa del Programa de Educación Preescolar.
- . Desarrollo del Niño I.
- . Didáctica .

Se atendió al 100% del personal, con instructores de la propia Dirección, - sin embargo, el sistema creó otro tipo de problemas que inicialmente no se habían considerado, como el que el grupo el cual su educadora asistía al curso, se distribuyera entre los demás grupos del jardín lo que provocó descontrol tanto para los niños como para la educadora y padres de familia; en el caso de que la directora atendiera al grupo, como se había planteado, tenía que descuidar sus funciones.

En los estados esta misma temática se lleva a cabo pero con otra modalidad, - que consiste en capacitar a cinco personas de cada estado, concentrándolas en el D.F. durante una semana, quienes a su vez capacitarán en sus respectivos estados a multiplicadores que harán llegar la información a todo el personal docente. Se tiene reportado que se atendió a un total de 81.5% de los educadores de la República Mexicana.

Esta modalidad provocó la deformación de la información y por tanto el no cumplimiento de los objetivos en términos cualitativos.

II. Cursos Opcionales de la Dirección General de Educación Preescolar

D.F.

Consiste en recibir los cursos de capacitación y actualización fuera del horario de trabajo.

Se ofrecen los siguientes cursos:

- . Música y Movimiento.
- . Actividades gráfico plásticas.
- . Capacitación Inicial para el Manejo del Programa de Orientación Educativa a Padres de Familia.
- . Teatro y Literatura.
- . Danza.
- . Inducción al Puesto de Inspector de Enseñanza Musical.

Con esta temática sólo se atendieron 3185 docentes y directivos, lo que no es significativo en proporción a los recursos humanos y financieros invertidos.

Estados

Estos mismos cursos se ofrecen a los estados de la República, de los cuales solamente se atendieron 5 por falta de presupuesto para cubrir los gastos de viáticos y pasajes del personal capacitador de la DGEP.

III. Cursos Opcionales en Coordinación con otras Instituciones (D.F.)

Consiste en recibir los cursos de capacitación y actualización fuera del horario de trabajo, son proporcionados por diversas instituciones.

Los cursos que se imparten son:

- . Higiene y prevención de accidentes (Cruz Roja Mexicana)
- . Relaciones Humanas (Dirección General de Capacitación y Mejoramiento Profesional del Magisterio D.G.C.M.P.M.)
- . Expresión Sonora (D.G.C.M.P.M.)
- . Psicología del Aprendizaje (D.G.C.M.P.M.)
- . Didáctica General (D.G.C.M.P.M.)
- . Didáctica de la Lecto-Escritura (Instituto Politécnico Nacional I.P.N.)
- . Problemática Ambiental (Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología)
- . Bases Psicológicas de Aprendizaje (Universidad Pedagógica Nacional U.P.N.)
- . El Grupo en el Aula (U.P.N.)
- . Problemas de Educación y Sociedad en México (U.P.N.)

Se atendió a un total de 400 personas (directivos y docentes) con estos cursos, el personal no asiste y aún no se ha detectado la causa, se podría atribuir a la falta de difusión, sin embargo, una vez más se puede observar claramente que no es redituable para las diferentes Instituciones ni para la Dirección General de Educación Preescolar.

CAPITULO 2

IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION DEL PERSONAL DOCENTE DE LA DIRECCION GENERAL DE EDUCACION PREESCOLAR

Si se desea proporcionar una capacitación y una actualización a los educadores con metas bien definidas, se debe primeramente identificar las necesidades educativas.

Una necesidad educativa es una situación que se percibe como conflictiva y que requiere de un satisfactor mediante el proceso enseñanza aprendizaje.

En el presente capítulo se exponen los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación elaborado por la Dirección General de Educación Preescolar para poder definir claramente el problema y así con bases sólidas proponer la solución.

2.1 Descripción del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (+)

La Detección de Necesidades de Capacitación se considera como el proceso que permite identificar las carencias del personal docente y directivo en cuanto a las funciones que debe realizar, según la normatividad establecida en los Manuales de Organización de la Dirección General de Educación Preescolar,

El Objetivo General planteado para esta investigación consistió en detectar las necesidades de capacitación del personal docente y directivo, que labora en los jardines de niños dependientes de la DGEF para jerarquizarlas y sustentar los contenidos para la implementación de acciones que mejoren el desempeño académico y eleven la calidad de la educación.

Para realizar esta investigación el personal de la DGEF realizó un estudio de campo, utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

(+) DATOS PROPORCIONADOS POR EL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACION DE LA DIRECCION GENERAL DE EDUCACION PREESCOLAR.

La encuesta se aplicó al 19 % del total de educadoras.

Se obtuvieron en términos generales los siguientes resultados:

Aspecto Técnico

. A pesar de que la mayoría de las educadoras respondió que sabe como elaborar el proyecto anual de trabajo, esta afirmación se contradice debido a que casi el mismo número solicitó profundizar en el aspecto técnico para la elaboración del mismo.

. Con relación al Programa de Educación Preescolar, las educadoras afirmaron - conocerlo, pero de acuerdo a sus respuestas, se infiere que lo conocen sólo como documento, ya que no comprenden su fundamentación; además solicitan capacitación para la aplicación del mismo.

. No obstante lo anterior, un gran número de educadoras, sabe como elaborar el plan semanal en vista de que fué una minoría la que pidió capacitación al respecto.

. Aunque la mayoría de las educadoras de la muestra, señaló que conduce el proceso enseñanza aprendizaje de acuerdo a los lineamientos del Programa de Educación Preescolar, dicha aseveración se contrapone cuando solicitan profundizar en el enfoque psicogenético que sustenta al Programa y sus implicaciones pedagógicas. Así como en la construcción del conocimiento del niño, y en las características del mismo en el período preoperatorio, de donde se deduce que el conocimiento teórico que tienen del Programa es endeble.

. Respecto al proceso de evaluación, las educadoras carecen de los elementos fundamentales para la aplicación de instrumentos de evaluación en su grupo.

. Gran parte de las educadoras manifestaron el desconocimiento acerca de cómo aprovechar las salidas con su grupo a la comunidad, cómo fortalecer la participación de los padres en el jardín de niños y cómo difundir la tarea educativa.

Aspecto Social

. La mayoría de las educadoras carecen de elementos para proyectar la labor educativa del jardín de niños a la comunidad, así como para favorecer la participación del grupo a su cargo en actividades cívicas y socioculturales de la comunidad.

. Existe una demanda casi unánime para los cursos de relaciones humanas ya que éstos favorecen la armonía entre el personal del jardín de niños y los miembros de la comunidad.

Aspecto Control

. Existe un gran desconocimiento por parte de las educadoras de los manuales de organización; de ahí que un alto porcentaje manifiesta interés por conocerlos.

Aspecto Administrativo

. Es grande el interés que demuestran las educadoras por conocer la documentación oficial emitida tanto por la Secretaría de Educación Pública (SEP), como por la propia DGEF situación que denota la falta de comunicación y difusión de los lineamientos oficiales hacia el personal docente.

. Existe desconocimiento acerca de los recursos materiales en todos sus aspectos: previsión de recursos, mejoramiento de la planta física e inventario físico.

2.2 Consideraciones para la Toma de Decisiones (+)

- . Dar capacitación en relación al Programa de Educación Preescolar vigente en los aspectos: aplicación, fundamentación teórica (enfoque psicogenético) y características del niño en el período preoperatorio.
- . Impartir orientaciones acerca del proceso de evaluación que sustenta el Programa de Educación Preescolar, principalmente en la aplicación de instrumentos.
- . Implementar estrategias para proyectar la tarea educativa en la comunidad, así como para el mejor aprovechamiento de las salidas con el grupo.
- . Difundir entre el personal docente los documentos normativos de la SEP (Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo y Manuales de Organización).
- . Informar acerca de los Recursos Materiales en el jardín de niños en todos sus aspectos: previsión, mejoramiento del plantel e inventario físico.
- . Implementar cursos de relaciones humanas tendientes a mejorar las relaciones entre el personal docente y directivo y la comunidad.
- . Impartir orientaciones a las educadoras sobre cómo elaborar el Proyecto Anual de Trabajo.
- . Para que todas estas acciones encaminadas a mejorar la calidad de la educación y la prestación del servicio educativo tengan éxito es necesario que las personas responsables de impartir las orientaciones estén capacitadas e involucradas en el nivel preescolar.

(+) DATOS PROPORCIONADOS POR EL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACION DE LA DIRECCION GENERAL DE EDUCACION PREESCOLAR.

CAPITULO 3

PROPUESTA DEL SISTEMA ABIERTO DE ENSEÑANZA EN LA DIRECCION GENERAL DE EDUCACION PREESCOLAR

En los últimos años se ha observado un notable crecimiento en términos cuantitativos de la Educación Preescolar en México, los esfuerzos realizados por la Dirección General de Educación Preescolar son loables, sin embargo, se requiere paralelamente de un crecimiento cualitativo.

La capacitación y la actualización académica constituyen una opción para lograr la calidad deseada.

"No obstante... los programas de actualización y superación del magisterio son insuficientes y no corresponden a las aspiraciones de este sector" (1)

En respuesta a esta problemática y dada la carencia de recursos para atender la demanda de capacitación y actualización de docentes del nivel preescolar en la República Mexicana con un sistema escolarizado permanente, se propone abrir otras posibilidades educativas por las vías de la educación abierta.

A continuación se presenta una metodología de administración para la creación de un Sistema Abierto de Enseñanza (SAE) en la Dirección General de Educación Preescolar (DGEPE) para la capacitación y la actualización de personal docente.

3.1 Características del Sistema Abierto de Enseñanza

El Sistema Abierto de Enseñanza se define como la "Modalidad educativa que, rebasando los tiempos y espacios rígidos, característicos de los sistemas escolarizados, conjuga elementos administrativos, didácticos y metodológicos de manera tal que posibilita la realización de estudios a una persona, conforme a su capa-

(1) MEXICO. PODER EJECUTIVO FEDERAL. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1983-1988. 223.

cidad, tiempo disponible e interés" (1).

El Sistema Abierto de Enseñanza es un proceso de enseñanza aprendizaje no-presencial donde el alumno es el responsable de su autoestudio y autoorganización.

Es importante señalar que los servicios administrativos, académicos y docentes de un SAE, varían sustancialmente de los sistemas escolarizados.

Esta diferencia es observable en los 4 subsistemas básicos de todo sistema educativo.

1. Administración del currículum
2. Administración de personal
3. Administración financiera
4. Administración de la planta física.

A continuación se presentan las características básicas de un SAE en los aspectos mencionados, según el Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa.

1. La Administración del Currículum de un SAE, se caracteriza porque los procesos de investigación, programación, instrumentación, ejecución y evaluación están centralizados por el Centro de Coordinación del SAE, con una participación mínima de los usuarios del sistema, quienes reciben paquetes didácticos donde no sólo se le plantean los contenidos, sino la forma de estudiarlos y de validar lo aprendido ante el asesor.

El usuario de un SAE se enfrenta a una estructura de organización físicamente ausente para él, su nexos con ella es su asesor o tutor.

La investigación y evaluación son concebidos como procesos constantes, y con una metodología establecida.

(1) SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA. INFORME DE LOS SISTEMAS ABIERTOS DE EDUCACIÓN. 75.

El proceso de programación de un SAE es una actividad de elaboración y previsión de soluciones a priori a las posibles situaciones de aprendizaje y de administración de ese aprendizaje, en situaciones no presenciales. Este hecho convierte a la programación en el elemento clave de todo el proceso de administración del currículum de un SAE. En toda esta etapa el usuario está ausente y su poder de negociación en la dirección del sistema está definido por la objetividad con que se haya hecho la fase de investigación del usuario (caracterología, objetivos, necesidades de capacitación).

En cuanto a la instrumentación, también se realiza en ausencia del alumno, establece mayor número de canales de comunicación y prefabricación de mensajes educativos, prepara paquetes didácticos.

El proceso de ejecución, es el momento de mayor participación del usuario, porque es cuando se enfrenta a los paquetes didácticos preelaborados. Es la etapa en la que se determina la pertinencia de los productos terminales de todo el proceso de administración.

2. La Administración de Personal, incluye la determinación de lo relacionado con la selección, contratación, capacitación y evaluación de personal, así como la selección, inducción, información procesal, registro y servicios académico - administrativos, que el SAE ofrecerá a los usuarios.

3. La Administración Financiera de un SAE no tiene mayores diferencias que las observadas en los sistemas escolarizados, salvo en la mayor tendencia a autofinanciar la producción de paquetes didácticos a través de ingresos provenientes de las ventas de los mismos.

4. La Administración de la Planta Física, se caracteriza porque no diseña, ni implanta, ni mantiene, ni administra espacios educativos para grandes masas de estudiantes.

En cambio un SAE diseña y administra una planta física centralizada para la investigación, diseño, producción y control de uso de material didáctico, -

orientado a hacer paquetes didácticos.

Existe la centralización en la investigación, desarrollo y producción de materiales de apoyo; pero descentralización en el uso y evolución de tales materiales.

Características del SAE en la DGEP

- . Los procesos de investigación, programación, instrumentación, ejecución y evaluación estarán centralizados en el Centro Coordinador del SAE.
- . Requerirá de personal especializado en el diseño y producción de paquetes didácticos.
- . Los paquetes didácticos se autofinanciarán con la venta a los usuarios de los mismos.
- . No requerirá aulas necesariamente y no requerirá la relación cara a cara entre maestro y alumno.
- . Los contenidos de aprendizaje serán entregados por paquetes didácticos los cuales contendrán unidades didácticas, y guías académicas.
- . El usuario estudiará siguiendo las orientaciones contenidas en las unidades didácticas.
- . El asesor y el alumno determinarán lugar, ritmo, frecuencia y horario de estudio.
- . La autoorganización y el autoestudio serán estrategias fundamentales de aprendizaje del alumno.

3.2 Justificación de la Necesidad de Formular un SAE en la DGEP

Deberá realizarse un estudio diagnóstico para fundamentar la existencia del Sistema Abierto de Enseñanza, esta investigación permitirá:

- . Dar líneas generales de trabajo curricular a desarrollar (contenidos, etc) en el SAE.
- . Diseñar una caracterología básica del tipo de usuario al que debe servir -

el SAE.

Se pretende, a través del SAE, en la DGEP, capacitar y actualizar al personal docente de los jardines de niños que repercute en su óptima actuación en beneficio de los niños preescolares.

La cobertura del SAE será Nacional, ya que se atenderá a 39 396 docentes del nivel preescolar en la República Mexicana.

Los resultados del diagnóstico se compararán con los objetivos y metas del nivel institucional en que operará el SAE.

OBJETIVOS Y METAS DEL SAE -- DGEP

1. Proporcionar acceso a los servicios educativos (capacitación y actualización) a usuarios que no pueden dejar sus ocupaciones o no tienen las condiciones objetivas para asistir a centros fijos de enseñanza.
2. Ayudar a capacitadores y multiplicadores a mejorar su nivel de entrada y a aumentar la calidad y cobertura de los programas de capacitación y actualización, a través de un sistema no escolarizado.
3. Ofrecer una oportunidad a los docentes de capacitarse y actualizarse fuera del sistema tradicional.
4. Aumentar la oferta de los servicios no escolarizados y disminuir su costo.

El estar adscrita a la Oficina de Capacitación, actualmente Subdirección de Capacitación de la Dirección General de Educación Preescolar, durante 5 años, como programadora, organizadora e instructora de cursos, me ha permitido detectar ciertos elementos que pudieran justificar la propuesta de existencia de un SAE; sin embargo, para hacer objetivos esos datos, serían comparados con los resultados del estudio diagnóstico, que se realizaría en un trabajo posterior al presente.

Los elementos detectados hasta ahora son:

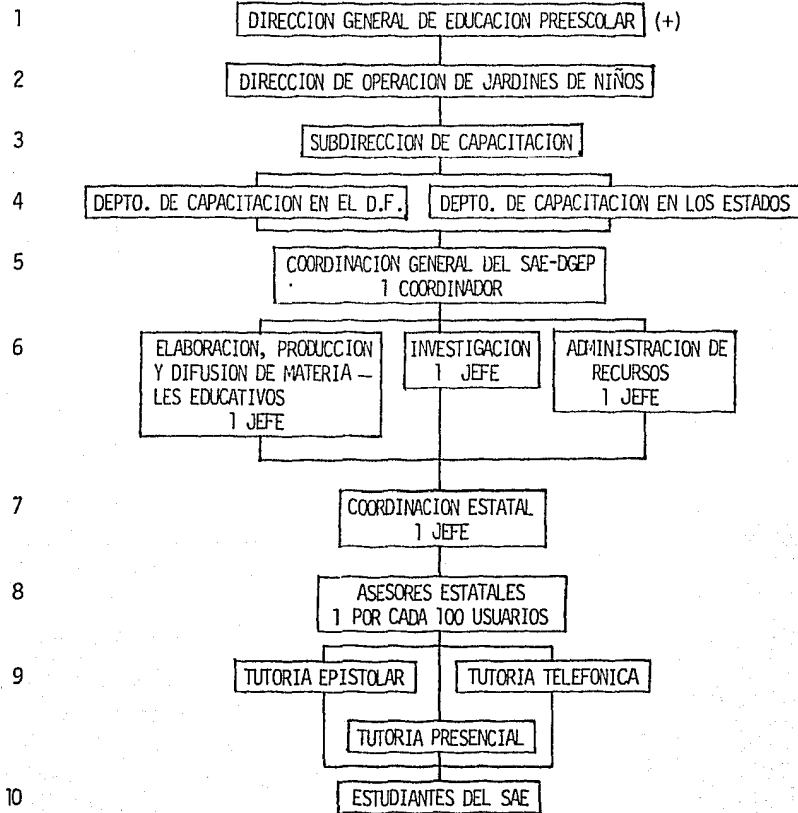
- . Insuficiencia de locales: cantidad, calidad y distribución para la capacitación directa, especialmente en los estados.
- . Falta de capacitadores para atender al personal docente.
- . Falta de recursos financieros para la capacitación en un sistema escolarizado permanente.
- . Insuficiencia de materiales y equipo de capacitación.

3.3 Propuesta de Estructura de Organización del SAE – DGEP

Un SAE en la DGEP requiere de su propia organización.

El SAE en la DGEP estaría ubicado y organizado como a continuación se presenta:

NIVELES



(+) LOS NIVELES 1, 2 y 3 YA EXISTEN EN LA DGEP, A PARTIR DEL NIVEL 3 SE PROPONE LA ESTRUCTURA DE ORGANIZACION DEL SAE.

Coordinación General del SAE - DGEP

Objetivo: proponer, organizar, dirigir y controlar las acciones pedagógicas y administrativas del SAE.

Funciones

- Coordinar la administración (curricular, de la planta física, de personal y financiera) del sistema.
- Reportar a la Dirección General de Educación Preescolar.
- Coordinar y apoyar las actividades de investigación, elaboración, producción y difusión de materiales educativos y administración de recursos que optimicen los servicios del SAE.
- Aprobar los lineamientos para asignar tareas específicas para asesores de módulos o cursos.
- Coordinar relaciones entre coordinaciones estatales.

INVESTIGACION

Funciones

- Identificar necesidades Centrales y Estatales entre los usuarios o posibles usuarios del SAE, tutores y comunidad.
- Realizar estudios de la estructura de los cursos que el SAE imparte.
- Evaluar y reorientar los procesos psicometodológicos empleados y hacer las recomendaciones pertinentes.
- Proponer lineamientos para asignar tareas específicas.
- Diseñar programas de capacitación de asesores.
- Coordinar acciones de las áreas centrales.

ELABORACION, PRODUCCION Y DIFUSION DE MATERIALES EDUCATIVOS

Funciones

- . Elaborar materiales educativos para el SAE.
- . Producir y reproducir los materiales didácticos que el SAE requiera.
- . Mantener una red de distribución de los productos académicos del sistema.
- . Determinar los costos de los materiales con base en los resultados obtenidos en diagnósticos.
- . Hacer la difusión oportuna de todos los materiales del curso.
- . Actualizar los materiales didácticos con base en las investigaciones correspondientes.

ADMINISTRACION DE RECURSOS

Funciones

- . Organizar la administración de los recursos humanos, materiales y financieros conforme los objetivos del SAE.
- . Supervisar las actividades administrativas de los Centros Estatales del SAE.
- . Coordinar las actividades de reclutamiento, selección, contratación y capacitación de tutores.
- . Elaborar programa de adquisiciones de activo fijo de los recursos materiales y equipo del SAE.
- . Crear e instrumentar los mecanismos que faciliten la inscripción, registro y seguimiento de los usuarios en el ámbito central y regional.
- . Organizar y supervisar las actividades de trámite, registro y control de los estudiantes del SAE.

Coordinación Estatal

Objetivo: Administrar el currículum en el ámbito estatal.

Funciones

- . Ser canal de comunicación entre la coordinación central y los asesores del SAE.
- . Organizar la gestión administrativa relacionada con el currículum, el centro y el sistema tutorial estatal.
- . Facilitar y/o ejecutar la inscripción y registro académico de los estudiantes del estado.
- . Supervisar los servicios de asesoría.

Asesores Estatales

Funciones

- . Ejecutar la entrega de la docencia a través de los servicios tutoriales.
- . Informar al alumno sobre las características del SAE y del curso que está tomando.
- . Compenetrarse con el paquete didáctico del curso que imparte.
- . Aclarar dudas sobre la comprensión de los materiales a través de la tutoría telefónica, epistolar y presencial cuando se requiera.
- . Informar el avance académico de sus asesorados.
- . Aplicar pruebas de evaluación, codificarlas e informar los resultados a quien corresponda.
- . Participar en los cursos de capacitación de asesores del SAE.

3.4 Distribución Geográfica del SAE – DGEF

La distribución geográfica que se propone se basa en los siguientes criterios:

Nº de Usuarios: de 300 a 3500 edificaciones con las siguientes características:

CENTRO ESTATAL	No. DE USUARIOS	RANGO
9. Durango	1002	17
10. Guanajuato	2191	5
11. Guerrero	2472	4
12. Hidalgo	1255	13
13. Jalisco	2536	3
14. México	3352	1
15. Michoacán	2024	7
16. Morelos	650	21
17. Nayarit	549	26
18. Nuevo León	1281	12
19. Oaxaca	1661	9
20. Puebla	2130	6
21. Querétaro	490	27
22. Quintana Roo	217	31
23. San Luis Potosí	1980	8
24. Sonora	1090	15
25. Sinaloa	1400	11
26. Tabasco	880	19
27. Tamaulipas	1537	10
28. Tlaxcala	556	25
29. Veracruz	3337	2
30. Yucatán	602	23
31. Zacatecas	891	18

(+) DATOS PROPORCIONADOS POR LA SUBDIRECCION DE PLANEACION DE LA DIRECCION GENERAL DE EDUCACION PREESCOLAR.

3.5 Sistema Tutorial del SAE -- DGEP

I. Tipificación de Usuarios

Para determinar el perfil de entrada del usuario potencial del SAE-DGEP, se elaborará una encuesta que contenga los siguientes elementos:

- . Edad.
- . Sexo.
- . Estado Civil.
- . No. de Hijos.
- . Puesto que Desempeña.
- . Tipo de estudios completados, última fecha de abandono de estudios.
- . Tiempo disponible semanal (en horas), para dedicarse al autoestudio.
- . Ciudad, municipio o pueblo donde vive actualmente.
- . Servicios públicos con que cuenta la ciudad, municipio o pueblo, (biblioteca, correo, teléfono, radio, emisoras, T.V.).
- . Mayor distancia que podría recorrer para seguir estudiando en el sistema abierto.
al pueblo, ciudad o municipio de: _____
distancia en Km.: _____
- . Objetivos de aprendizaje que le gustaría cubrir a través de un SAE-DGEP
- . Objetivos y características que le gustaría tuviera el sistema tutorial del SAE.

Tipo(s) de asesoría(s): _____

Lugar de asesoría: _____

Frecuencia de la asesoría: _____

Apoyo didáctico: _____

Metodología: _____

Los datos mencionados permitirán determinar el perfil del usuario potencial del SAE y en caso de ser necesario distribuir por regiones, las cuales abarcarían dos o más estados.

Ahora bien, para aumentar las posibilidades de aceptación del SAE entre los usuarios, deberá satisfacer las siguientes necesidades:

1. Satisfacer carencias específicas.
 - a) Perfeccionamiento de su profesión;
 - b) Obtener puntos escalafonarios.
2. Satisfacer sus objetivos de auto – estudio con un nivel de motivación, facilidad y fluidez adecuado a sus características y situación de aprendizaje.
 - a) La carga académica del SAE deberá adecuarse a sus disponibilidades de tiempo y a sus capacidades; sin excederlos ni subutilizarlos,
 - b) Que los procesos administrativos del SEA funcionen con agilidad;
 - c) Que los contenidos y asesorías satisfagan sus carencias específicas en forma oportuna.
 - d) Que los desplazamientos de su lugar de vivienda sean los mínimos necesarios.
 - e) Que se les ayude en el proceso de autoorganización y autoestudio.

En cuanto a la situación de aprendizaje del usuario típico del SAE, se usarán, para su determinación, los elementos descritos en la caracterología de entrada.

Las condiciones de aprendizaje estarán definidas por el conjunto de situaciones objetivas y subjetivas que facilitan u obstaculizan la autoorganización y el autoestudio de los usuarios.

Tanto las necesidades educativas del usuario SAE como las condiciones de aprendizaje deberán tener una íntima, constante y dinámica relación en todos los momentos del proceso administrativo del SAE.

II. Los Tutores del SAE

El tutor es el elemento de enlace entre el centro coordinador y los usuarios del SAE.

El tutor deberá ejecutar la entrega de la docencia y ofrecer los servicios tutoriales con los que se dispone, así como orientar y motivar al estudiante para que permanezca en el sistema.

Caracterología del Tutor del SAE-DGEP

Se entiende por caracterología del tutor, las características propias y de finitorias que lo diferencian de otro tipo de profesional y que aseguran su desempeño eficiente en función de los objetivos, políticas y métodos del SAE.

A continuación se presenta la caracterología del tutor del SAE-DGEP

Aspectos de Personalidad.

- . Facilidad de comunicación.
- . Conocimiento de la realidad nacional y estatal en que opera el SAE.
- . Buena salud física y mental.
- . Presentación adecuada al tipo de usuario que atiende.
- . Responsabilidad en el trabajo.
- . Capacidad de adaptación al medio en el que se desenvuelve.
- . Buenas relaciones interpersonales.
- . Aptitud para integrar grupos de trabajo.
- . Cualidad para promover el liderazgo individual y colectivo.
- . Capacidad para lograr una producción didáctica eficiente (en calidad, cantidad y oportunidad).
- . Criticidad, dinamismo, iniciativa y creatividad.
- . Disponibilidad de tiempo para cumplir con las tareas que se le asignen.
- . Objetividad y honestidad profesional.
- . Disponibilidad de viajar a cualquier parte del estado donde preste sus ser

vicios.

Dominio Profesional.

- . Conocimiento y compenetración con la filosofía de la enseñanza abierta y -
la del nivel preescolar.
- . Grado académico superior al nivel en que se desarrollarán sus funciones.
Se requiere, como mínimo, Licenciatura.
- . Amplio dominio de la metodología del SAE.
- . Capacidad lógica de análisis y síntesis.
- . Condiciones para ejercer la docencia.
- . Dominio del sistema de evaluación que emplea el SAE.

Los asesores que se requerirán serán seleccionados del mismo personal que -
labora dentro de la Unidad de Servicios Educativos a Descentralizar de cada -
estado y de la Dirección de Operación y Técnica de la Dirección General de Edu-
cación Preescolar, previa convocatoria para su reclutamiento.

3.6 Formas Tutoriales del SAE -- DGEP

Existen varias formas tutoriales disponibles para los SAE, sus diferencias pueden clasificarse según los siguientes criterios:

a) Económicos

Unas exigen mayor inversión que otras

b) Tecnológicos

Unas exigen mayor dominio tecnológico que otras

c) De comunicación

Unas llegan a más usuarios y más rápido que otras

d) Pedagógicos

Unas incrementan el autoestudio y la autoorganización en el usuario más que otras.

Las formas tutoriales que se seleccionaron para el SAE -- DGEP son:

TUTORIA EPISTOLAR

La tutoría epistolar es una alternativa de servicios tutoriales que el SEA -- DGEP ofrecerá a sus usuarios, que consiste en utilizar el correo nacional como canal de comunicación entre el centro y el usuario.

El paquete didáctico se entregará al usuario en el momento de la inscripción, pero también se podrá inscribir por correo y recibir el paquete por correo, en los casos de que los usuarios no puedan asistir a los centros.

Las evaluaciones serán entregadas y recibidas por correo, asimismo podrán enviar los usuarios sus dudas y necesidades de asesoría. Se podrá también usar el correo, para las orientaciones tutoriales a los usuarios.

Asimismo, este servicio se utilizará para enviar los informes de los Coordinadores Estatales.

TUTORIA TELEFONICA

Es una forma de asesoría que será utilizada individualmente, ofrece asesoría a los usuarios a través del teléfono y con base en el paquete didáctico.

Esta forma de tutoría:

- . Permitirá al estudiante que no asiste a la tutoría presencial, aclarar sus dudas.
- . El estudiante podrá aclarar sus dudas en el momento preciso que ésta surge y a un costo muy bajo para él y para el SAE.
- . La retroalimentación es inmediata.

Es necesario sistematizar las asesorías telefónicas y determinar las redes de asesorías y usuarios, así como también:

Controlar, Evaluar y Reformular el sistema permanentemente.

Estas dos formas de asesoría serán básicas para todo el SAE — DGEP ya que la dispersión de los usuarios y la falta de recursos económicos no permitirían una asesoría presencial permanente por lo que esta última sólo se utilizará en casos en que surja algún problema que no pueda ser resuelto por los otros servicios tutoriales acudiendo el usuario a la capital del estado previo acuerdo con su asesor.

El tutor también podrá desplazarse a los principales municipios, pueblos o ciudades en el período vacacional de verano para asesoría presencial.

3.7 Formatos de Control del SAE -- DGEP

A continuación se presentan algunos formatos de control para las diferentes formas de tutoría que se utilizarán en el SAE -- DGEP.

Tutoría Telefónica

Se le deberá presentar a los usuarios:

La Red Telefónica. Definición de los nombres de los asesores, sus teléfonos y disponibilidad diaria y semanal para ofrecer el servicio.

RED TELEFONICA DE ASESORES	
CURSO: _____	ESTADO: _____
Disponibilidad para ofrecer asesoría	
CENTRO	PARTICULAR
Tel. _____	Tel. _____
Horario: de ____ a _____	Horario: de ____ a _____
Días: L M M J V S	Días: L M M J V S
Nombre del ASESOR: _____	

El asesor deberá llenar la siguiente forma de Control de Tutoría Telefónica

Curso: _____		Nombre del Asesor: _____		
Centro Estatal: _____				
Nombre del Usuario	Teléfono hora y fecha	Consulta sobre:	Se le recomendó	Evaluación del servicio
	Tel.: Hora: Fecha:			

Tutoría Epistolar

Se le deberá proporcionar al usuario, el nombre del asesor y la dirección donde se le puede consultar.

Tutoría Epistolar		
Centro: _____		
Dirección del Centro: _____		
NOMBRE DEL ASESOR	CURSO QUE ASESORA	DIRECCION DEL DOMICILIO PARTICULAR
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

El asesor deberá llenar la siguiente forma de Control de Tutoría Epistolar.

Nombre del Usuario	Fecha	Consultó sobre:	Se le recomendó	Evaluación del servicio
	De consulta: _____ En la que se recibió: _____ En la que el asesor contestó: _____			

Tutoría Presencial

El asesor deberá programar las asesorías de acuerdo al número de usuarios- que la soliciten.

El usuario y asesor designarán la fecha y horario de la misma.

En el periodo vacacional el asesor deberá programar las ciudades, pueblos- y municipios que visitará para realizar la asesoría, de acuerdo también al nú- mero de usuarios que la soliciten, procurando determinar el itinerario de mane- ra tal que sea accesible tanto para los usuarios como para el asesor.

El usuario contará con la siguiente información:

Curso: _____
ESTADO: _____
Nombre del asesor: _____
Itinerario o Ruta que seguirá: _____
Lugar y Fecha en que se le encontrará: _____
Horario: _____

El asesor deberá llenar la siguiente forma de Control de Tutoría Presencial.

Curso: _____	Ciudad, Pueblo o Municipio: _____
ESTADO: _____	
Nombre del Asesor: _____	
Nombre del Usuario: _____	
Consulta sobre: _____	
Se le recomendó: _____	
Grado de avance: _____	
Observaciones: _____	

3.8 Paquetes Didácticos del SAE – DGEF

Uno de los elementos básicos para que el SAE funcione con eficiencia lo constituye el paquete didáctico. Los componentes del paquete didáctico son:

- . La unidad didáctica
- . La guía académica
- . Los servicios de tutoría

Las Unidades Didácticas constituyen el principal instrumento de información sobre los contenidos del curso, los cuales responden a objetivos educativos previamente formulados. Serán elaboradas por especialistas en la materia.

Las Unidades Didácticas, siguiendo la estructura al respecto de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (1) contendrán:

1. Esquema – resumen del tema que permite al alumno tener una visión general del mismo. A la vez le sirve de guía de estudio y le muestra las relaciones que guardan entre sí los distintos puntos del tema.
2. Instrucciones para el estudio del tema, en ellas se citan las fuentes bibliográficas a las que ha de acudir el alumno para estudiar el tema.
3. Explicaciones complementarias, se explican los conceptos básicos y los que pueden ofrecer mayor dificultad de comprensión.
4. Ejercicios de comprobación, a cada tema siguen unos ejercicios para ser realizados por el alumno y posteriormente corregidos por el mismo, ya que en otra página de la Unidad Didáctica se le proporciona la correspondiente solución.

La Guía Académica, constituye un material también impreso a través del cual se le brindará al estudiante la información detallada de los cursos que

(1) UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION A DISTANCIA. CRITERIOS METODOLOGICOS DE LA U.N.E.D. 38-39.

imparte el SAE.

Los servicios de tutoría son los ya mencionados, se les proporcionará a -
los alumnos la explicación detallada del funcionamiento de cada uno de ellos -
dentro del SAE -- DGEP.

SUMARIO CONCLUSIVO

. Las normas jurídicas que sustentan la capacitación y la actualización de personal docente del nivel preescolar en México, manifiestan la obligación de la Dirección General de Educación Preescolar de proporcionarlas y la obligación de los docentes de participar en dichos procesos.

. Para proporcionar capacitación y actualización la Dirección General de Educación Preescolar debe conocer las normas jurídicas que las sustentan y tener claros sus objetivos, políticas y recursos con los que dispone, así como también las características, intereses y aptitudes del personal docente a quien se dirigen las acciones de capacitación y actualización.

. Si se pretende mejorar la calidad del servicio educativo que presta la Dirección General de Educación Preescolar, ésta requiere capacitar y actualizar a sus docentes, agentes directos del proceso enseñanza aprendizaje, de forma permanente.

. Las acciones de capacitación y actualización realizadas por la Dirección General de Educación Preescolar, a través de un sistema escolarizado no cumplen en calidad y cantidad con la demanda de docentes.

. Se requiere de una estrategia, que con base en los recursos disponibles alcance la calidad deseada.

. Un Sistema Abierto de Enseñanza, constituye una posibilidad para que el docente autodidacticamente, alcance un nivel académico superior a los niveles cualitativos conseguidos hasta ahora para que pueda cumplir en mejor forma sus responsabilidades para con los niños y la sociedad.

. El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación elaborado por la Dirección General de Educación Preescolar, constituye la base para el diseño de los paquetes didácticos, principal elemento del SAE - DGEP.

OBRAS CONSULTADAS

- . BLOCK ALBERTO. Innovación Educativa. Trillas, México, 1981.
- . DIAZ BARRERA FRANCISCO E. Módulo de Administración de la Tecnología Educativa. Sistema de Educación Abierta. Instituto Latinoamericano de la - Comunicación Educativa, 1983.
- . DIRECCION GENERAL DE EDUCACION PREESCOLAR. Manual de Organización del Plan tel de Educación Preescolar. Dirección General de Recursos Materiales y Servicios, México, 1984, 43 p.
- . KAUFFMAN A. ROGER. Planificación de Sistemas Educativos. Trillas, México, - 1980.
- . LUZURIAGA LORENZO. Diccionario de Pedagogía. Losada, Argentina, 1966.
- . MEXICO. PODER EJECUTIVO FEDERAL. Plan Nacional de Desarrollo. 1983-1988
- . MEXICO. PODER EJECUTIVO FEDERAL. Reglamento Interior de la Secretaría de - Educación Pública. 1985.
- . MEXICO. PODER LEGISLATIVO FEDERAL. Constitución Política de los Estados - Unidos Mexicanos. Pac, 1985, 114 p..
- . MEXICO. PODER LEGISLATIVO FEDERAL. Ley Federal de Educación. Centro de Es- tudios Educativos, 1985, 5 ed., 84 p.
- . MEXICO. PODER LEGISLATIVO FEDERAL. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Porrúa, 1978, 34 ed., 760 p.
- . NERICI IMIDEO G. Hacia una Didáctica General Dinámica. Kapelusz, Argentina, 1983, 2 ed., 541 p.
- . PALACIOS JESUS. La Cuestión Escolar. Laia, Barcelona, 1984, 6 ed., 668 p.
- . SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA. Informe de los Sistemas Abiertos de Educa- ción. Consejo Coordinador de Sistemas Abiertos, México, 1981, 90 p.
- . U.C.E.C.A. Glosario de términos usados en la capacitación y adiestramiento. México, Dirección de Capacitación y Adiestramiento.
- . UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION A DISTANCIA. Criterios Metodológicos de- la U.N.E.D. Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid, 1976.

ANEXO 1

LEGISLACION EDUCATIVA

Texto de las normas jurídicas que sustentan la capacitación y la actualización de personal docente del nivel preescolar

1. "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos" (1)

Artículo 3o. "La educación que imparta el Estado-Federación, Estados, Municipios, tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará, en él, a la vez el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional en la independencia y en la justicia."

Artículo 123 referido al trabajo y previsión social Fracción XIII "Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar, a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos, conforme a los cuales los patrones deberán cumplir dicha obligación;"

2. "Ley Federal del Trabajo" (2)

"Artículo 153-A. Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione la capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social."

"Artículo 153-B. Para dar cumplimiento con la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instruc-

(1) MEXICO. PODER LEGISLATIVO FEDERAL. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 3,93.

(2) MEXICO. PODER LEGISLATIVO FEDERAL. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. 85.

tores especialmente contratados, instituciones, escuelas de organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas."

"Artículo 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador."

"Artículo 153-H. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos."

3. "Ley Federal de Educación" (1)

Artículo 2o. "La educación es medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura, es proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad, y es factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar al hombre de manera que tenga sentido de solidaridad social."

Artículo 7o. "Las autoridades educativas deberán periódicamente, evaluar, adecuar, ampliar y mejorar los servicios educativos."

Artículo 15o. "El Sistema Educativo Nacional comprende los tipos elemental, medio y superior, en sus modalidades escolar y extraescolar.

En estos tipos y modalidades podrán impartirse cursos de actualización y -especialización."

Artículo 24o. Fracc. IV "La función educativa comprende:

Establecer y promover servicios educativos que faciliten a los educadores - la formación que les permita su constante perfeccionamiento."

4. "Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública" (1)

Artículo 25. "Corresponde a la Dirección General de Educación Preescolar:

VI. Preparar y actualizar en forma permanente al personal de apoyo que inter - viene en la educación inicial a cargo de la Secretaría, así como diseñar y de - sarrollar programas para la superación académica del personal docente de la - misma que imparta educación preescolar;

VIII. Proporcionar orientación y asesoría en las instituciones que impartan - educación preescolar en el Distrito Federal."

5. "Manual de Organización del Plantel de Educación Preescolar "(2)

Funciones Generales de la Profesora de Grupo

" 1. Elaborar el proyecto anual de trabajo para el grado escolar del grupo que le asigne la directora del plantel.

2. Observar y aplicar todas aquellas disposiciones de carácter técnico pedagógico y de organización que se establezcan para impartir educación preescolar - al grupo que tenga a su cargo.

3. Verificar que la acción educativa coadyuve al desarrollo integral de los - alumnos."

(1) MEXICO. PODER EJECUTIVO FEDERAL. REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA. 32.

(2) DIRECCION GENERAL DE EDUCACION PREESCOLAR. MANUAL DE ORGANIZACION DEL PLANTEL DE EDUCACION PREESCOLAR. 27.

ANEXO 2

DIAGRAMAS DEL SAE EN LA DGEF

DIAGRAMA SOBRE EL SISTEMA DE INFORMACION Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD TUTORIAL

ACTIVIDADES DEL ALUMNO	COORDINADORES Y/O TUTORES DEL CURSO	ACTIVIDADES DEL CENTRO ESTATAL
------------------------	-------------------------------------	--------------------------------

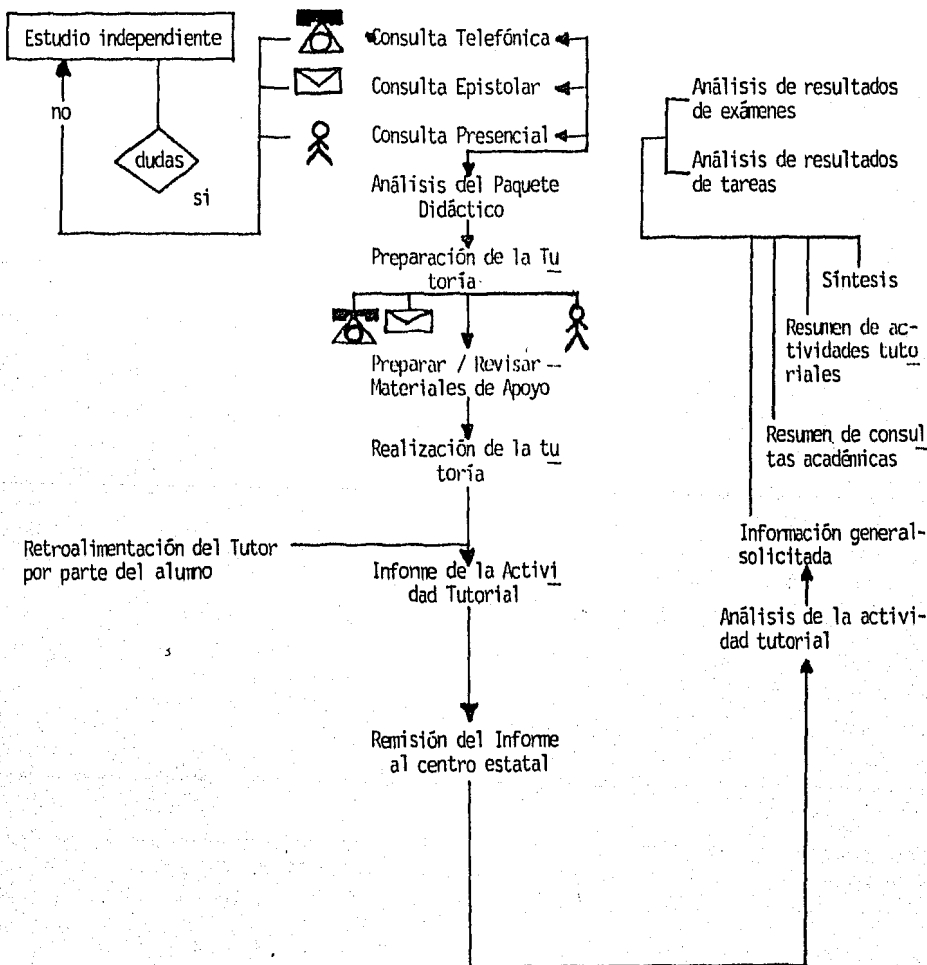


DIAGRAMA DE FLUJO DE LA TUTORIA DEL SISTEMA ABIERTO DE ENSEÑANZA

PASOS DEL ESTUDIANTE	MEDIO	CONTACTAR CON	PASOS DE LA INSTITUCION		
EL ESTUDIANTE SE INSCRIBE	PERSONAL O POR CORREO	ADMINISTRACION DE RECURSOS	SE INSCRIBE EN LA LISTA DE ALUMNOS DEL ESTADO	SE REPORTA AL ASESOR QUE CORRESPONDE	SE INSCRIBE EN LOS SERVICIOS TUTORIALES
EL ESTUDIANTE RECIBE EL PAQUETE DIDACTICO DEL CURSO EN QUE SE INSCRIBIO	PERSONAL O POR CORREO	ELABORACION, PRODUCCION Y DIFUSION DE MATERIALES EDUCATIVOS	SE ACUERDA UNA CALENDARIZACION DE ENTREGAS DE EVALUACION POR CORREO O PERSONAL		SE LE EXPLICA EL FUNCIONAMIENTO Y HORARIO DE LOS SERVICIOS TUTORIALES
<p>ESTUDIO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE</p> <p>DUDAS</p> <p>SI</p> <p>NO</p>		ASESOR DEL CURSO	SE ORIENTA AL ESTUDIANTE A USAR EL PAQUETE DIDACTICO	SE HACE UN INFORME DE CADA TIPO DE ASESORIA	
EL ESTUDIANTE REALIZA LAS PRUEBAS DE EVALUACION Y LAS ENTREGA AL ASESOR	PERSONALMENTE O POR CORREO	ASESOR ASIGNADO	SE ANALIZAN LAS PRUEBAS Y SE CORRIGEN		SE REPORTA LA NOTA A ADMINISTRACION DE RECURSOS
EL ESTUDIANTE SOLICITA RESULTADOS DE EVALUACION FINAL		ASESOR ASIGNADO COORDINACION ESTATAL	SE ENTREGA NOTA AL ESTUDIANTE		SE HACE EL INFORME GLOBAL DE PROMOCION