

IMPACTO DEL ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO EN LOS CENTROS ESCOLARES DE EDUCACIÓN PRIMARIA EN EL ESTADO DE SONORA.

SAMUEL EDGARDO MORALES QUINTERO

HERMOSILLO, SONORA

ENERO DE 2009

RESUMEN

El asesor técnico pedagógico (ATP) es pieza clave en la capacitación de los docentes frente a grupo en educación primaria. Su función sería dar estrategias de trabajo, metodología, materiales didácticos, asesoría en planificación, en el uso de la tecnología, entre otras. Sin embargo, no se da así en la realidad, por distintas razones: no existe un manual que regule sus funciones, así como tampoco un reglamento que especifique un perfil del ATP. Por lo tanto en la mayoría de los casos quien lleva a cabo esta labor no puede capacitar, si él desconoce, aquello que debe brindar a sus asesorados. La investigación gira en torno a cual es el impacto real en los centros de trabajo.

Epígrafe

Es difícil que una persona que no tiene claras sus necesidades, fantasías y deseos pueda acompañar a otro para que tome conciencia de lo que él mismo ignora.

Enrique Farfán Mejía

A ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria (...) que le acomode, siendo lícito...

Proyecto de Constitución. Venustiano Carranza. 1916

En el artículo 4 de la Constitución, ciertamente Venustiano Carranza busca libertad en la elección de una carrera o profesión que todo joven adquiere, sin embargo, lejos estaba de pensar que hoy en día ser profesionista en muchos casos significa ser desempleado, porque no existen oportunidades de trabajo acorde a sus conocimientos, peor aún, jamás se imaginaría que cientos de jóvenes que tienen la libertad de elegir se inclinarían a estudiar una carrera tan noble, pero sobre todo tan descuidada como la docencia. El trabajo del docente es visto por los futuros estudiantes de carreras universitarias como un “empleo seguro”, “con sueldo, vacaciones y prestaciones aceptables”. Sin embargo, al llegar a las aulas encontramos en este tipo de personas a estudiantes con falta de compromiso y lealtad por lograr alumnos emprendedores, críticos y reflexivos. Estoy seguro que muy poco se conoce el Código de ética y conducta de los trabajadores de la Secretaría de Educación y Cultura (SEC) en el Estado de Sonora, la cual cuenta con un comité de distinguidos maestros que también se desconoce y esto sucede en la actualidad con muchas frecuencia, leyes, reglamentos, normas jurídicas morales que se rompen y corrompen por la “falta de conocimiento”, porque al ser conductas morales no existen métodos que regulen el cumplimiento. El ya mencionado código de ética nos dice: todo

trabajador de la SEC involucrado en la construcción de una sociedad más justa, debe asumir en su desempeño laboral una conducta ética que permita fortalecer y reafirmar , los valores humanos, reafirmar la función pública de manera eficiente y acorde a la dinámica educativa actual.

Un ideal que debiera estar plasmado en las aulas de los maestros, para recordar y no perder nuestro rumbo.

Es innegable que existen graves deficiencias en la formación docente, constantemente en las escuelas normales se han hecho reformas al programa sin embargo quienes brindan el conocimiento a los estudiantes no cambian su forma de trabajo, entonces no existe una reforma tal y como se espera. Por lo tanto quisiera llegar al punto de cómo puede una persona brindar conocimiento y asesorar a otro para que tenga clara una idea de cómo trabajar en el aula si lo desconoce o tal vez lo aplica de manera incorrecta en las aulas.

“El impacto del asesor técnico pedagógico en los centros escolares de educación primaria en el Estado de Sonora”

Epígrafe

El pedagogo, como se ha afirmado en numerosos casos, tiene un gran reto ético en la conducción de los grupos con los que trabaje... La seducción que, si bien deberá ejercer, dice Carrizales, para no devenir en la indiferencia, habrá de conducirla por terrenos legales y formativos. Sin embargo, este dilema moral de saberse deseado, ejercer ese deseo y, al mismo tiempo, requerir contenerlo, es muchas veces algo que escapa de las manos del docente.

Enrique Farfán Mejía

Todo docente requiere de capacitación continua; ante los estándares de calidad que se pretenden lograr hoy en día en las escuelas de nuestro país; pues que mejor que recibirla (capacitación) en el propio centro de trabajo la cual debiera brindar el Asesor Técnico Pedagógico, por ello este cargo debe ser desempeñado con mucho profesionalismo pero sobre todo con objetivos y metas claras de que pretende lograrse con los docentes en los centros de trabajo, sin embargo, hoy en día no existe una definición de este cargo, ni

reglas claras para la elección de ATP, así como tampoco existe un manual de funciones que regule la actividad del mismo, tampoco una definición clara de Asesor.

El presente trabajo de investigación será un precedente para descubrir la importancia del ATP, evaluar su desempeño, que el lector establezca debilidades y fortalezas, entonces sea capaz de hacer mejoras, hacer crítica o proponer para hacer lograr un cambio en el trabajo de asesoría.

Hace aproximadamente 2 años me surgió la oportunidad de cubrir el puesto de ATP, la verdad muchos me felicitaron porque dejaría el grupo de alumnos que tenía, la verdad yo no entendía, siempre había tenido la ilusión de capacitar docentes, de poder transmitir mis conocimientos, estrategias y metodología a mis compañeros, fue dura la realidad de saber que el trabajo que me esperaba no era aquello que me ilusionaba, debía desarrollar trabajos administrativos, de organización y en ocasiones hasta de intendencia que no me parecían adecuadas. Por supuesto que me inconforme, en reuniones con otros ATP cuestionaba sobre cuáles eran las funciones de los asesores, me daban muchas respuestas que nunca terminaban de acercarse a la capacitación docente, las más crueles se encaminaban hacia: "tú pásatela bien", "haz lo que diga el supervisor", "el ATP es un todólogo (que hace de todo)". Parecía una lucha contra muchos, me genero un conflicto conmigo mismo, por mi forma de pensar y la forma en que debía actuar, hoy con las palabras de Marx en Tijerina: "... la sociedad se ha visto atravesada por enfrentamientos sucesivos que han dado origen a transformaciones importantes en la sociedad", puedo darme cuenta que las luchas han existido a través de nuestra historia por siempre. Entonces puedo seguir luchando (hoy desde otra trinchera) por aquella ilusión de capacitación docente que he tenido, en el que puede darse un cambio de actitud y confianza al tener resueltas sus dificultades o áreas de oportunidad.

¿Por qué el interés en el Asesor Técnico Pedagógico?

El ATP existe, se encuentra ahí en las supervisiones escolares y en grandes cantidades, tan solo el estado de sonora en nivel primaria federal cuenta con 433 de los cuáles 97 pertenecen a la ciudad de Hermosillo.

El acompañamiento es una modalidad de apoyo que el empleado recibe de su jefe inmediato en la ejecución de su nuevo puesto. Como su nombre lo indica, consiste en el desarrollo de las tareas normales de su trabajo en presencia del asesor par que este a su vez le brinde asesoría en sus necesidades o dificultades.

Cuando la SEP y SEC han invertido una gran cantidad de esfuerzos y recursos en talleres de capacitación y actualización. Los programas de acompañamiento puede ser un gran paso para el mantenimiento.

Es por ello que los responsables de la gestión humana, tienen que desarrollar programas, que se relacionen con la formación de las personas para desarrollar desempeño superior o incrementar su aprendizaje en nuevas áreas o tareas.

De esa cuenta, dentro de los programas de capacitación se contemplan los estilos tradicionales de ella: cursos, seminarios, talleres, etc., como también, aprendizaje por experiencia y tecnología aplicada al aprendizaje.

Dentro de esta modalidad, el acompañamiento se perfila como un elemento que puede en muchos casos, mejorar la calidad de la educación.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, resulta imprescindible hablar de innovación y cambio en la labor del Asesor Técnico Pedagógico para el logro de un impacto en el trabajo docente en los centros escolares. No se puede hablar de capacitación continua, de asesoría, acompañamiento, participación en equipos colaborativos cuando esto no existe en la realidad, al resultar desconocida la definición del Asesor.

El artículo Tercero habla que todo individuo tiene derecho a recibir educación, en esos individuos también están incluidos los docentes y como ya se mencionó anteriormente se ha gastado demasiado en brindar talleres a los que los docentes no asisten quejándose por la falta de tiempo, que mejor que aprovechar adecuadamente a los asesores para trabajar directamente en las

escuelas. Algunos estados de la república en su propia ley de educación han legislado en este sentido de asesoramiento como se menciona a continuación: En el Estado de Jalisco, la Secretaría de Educación de ese estado dedica diversos artículos en la LEY DE educación del Estado de Jalisco a normar aspectos de la evaluación y de la función supervisora (que es donde depende directamente el Asesor Técnico Pedagógico). Algunos de ellos se muestran a continuación:

Artículo 109. La evaluación se efectuará en el plantel, personal, por zonas o regiones. Sus resultados tendrán como fines:

1. Detectar los problemas técnicos pedagógicos o, en general, que afecten o influyan en el desempeño educativo; y
2. Efectuar el diagnóstico que permita la planeación correcta para buscar la excelencia educativa con la participación de la sociedad, tal como lo establecen los lineamientos de los Consejos de participación social en la educación.

Artículo 113. La Secretaría de Educación del Estado efectuará revisiones y evaluaciones sistemáticas y continuas de los planes y programas de estudios, para que en la esfera de su competencia los mantenga actualizados permanentemente.

Si bien cada Estado norma el cometido concreto que la supervisión escolar (y el ATP) tiene en la función educativa, corresponde también a tal entidad orientar de manera específica la forma de actuar de los supervisores escolares. Por ejemplo, es posible citar el caso de la Secretaría de Educación de Nuevo León (2000) que por medio de una carpeta única de información hacen explícitas las funciones técnico-pedagógicas y técnico-administrativas de los inspectores escolares:

Funciones técnico-pedagógicas.

3. Verificar que en la escuela de la zona a su cargo se desarrolle el proceso de enseñanza-aprendizaje, conforme con lo establecido en el plan y los programas de estudio.

4. Analizar, orientar y sugerir el programa anual de trabajo de los planteles a su cargo, así como verificar el cumplimiento.

5. Promover, sostener y valorar estrategias para que los maestros se reúnan en consejos técnicos con el fin de evaluar y señalar las directrices para la calidad y mejora continua en el desarrollo del proceso educativo del plantel.

6. Asesorar y apoyar permanentemente al personal directivo y docente en sus centros de trabajo en materia técnico-pedagógica.

7. Propiciar las condiciones necesarias para apreciar, valorar y estimular la labor magisterial a fin de superar los retos en el mejoramiento del servicio y la calidad en la educación.

En el Plan Institucional de Educación de Desarrollo Educativo 1999-2004 del Estado de Sinaloa, Pastor (1999) nos dice: Es prioritario hacer de la educación una invitación a la innovación y al cambio. Debemos de renovar no sólo la manera de pensar y de ser. Los cambios tienen que ir a los espacios educativos, a los núcleos de los docentes, al seno familiar, a los ambientes de trabajo, a las relaciones sociales. Es hasta cierto punto normal que el cambio provoque resistencias, pero el compromiso de educar para preservar la vida debe estar por encima.

De los ejemplos anteriores se deduce que la función de la Supervisión escolar y el Asesor Técnico Pedagógico como parte de ésta, son esenciales para el logro de las metas y objetivos, así como para una educación de calidad, basada en una formación y acompañamiento continuo de los docentes. Podemos observar que los Estados de la república están preocupados por desarrollar estrategias en la mejora del funcionamiento de este centro de trabajo (Supervisión), sin embargo, hará falta que dichos Estados organicen foros para comentar experiencias y enriquecer su trabajo hacia estos aspectos.

ASESORES TÉCNICOS PEDAGÓGICOS EN EDUCACIÓN PRIMARIA FEDERAL

Algunos Datos (Otorgados por la Dirección de Primaria Federal SEC Sonora)

Total de ATP en el Estado de Sonora = 433

Tienen como jefe inmediato al Supervisor de la Zona escolar o al Jefe de Sector

Algunos de los motivos por los que fueron elegidos son:

- Cambio de actividad (Acuerdo 754)
- Necesidades del servicio

- Designación directa
- Fusión de grupos
- Por nombramiento del supervisor
- Escalafón
- Reubicación personal comisionado en la Sección 28 del SNTE
- Incremento de grupo
- Por reubicación, entre otras

Hermosillo = 97 ATP
 Cd. Obregón = 72 ATP
 Navojoa = 21 ATP
 Nogales = 51 ATP
 San Luis Río Colorado = 24 ATP
 Caborca = 20 ATP

Innovar para cambiar, cambiar para progresar.

“El arquitecto que tiene que construir una obra no comienza colocando los ladrillos, uno sobre otro, adquiriendo las puertas y las ventanas para el mismo. Lo primero que hace es elaborar un proyecto que organice el conjunto de posibilidades, ideas, creatividades, necesidades de las personas que utilizarán al edificio” *Pozner- Argentina*. Por ello la necesidad de lograr mejoras en educación, pero mediante proyectos, en los cuales podamos ir caminando hacia el éxito, a la calidad, pero llevando un rumbo a través un liderazgo, el trabajo en equipo, la innovación, la gestión; conceptos que debemos conocer, para dar un avance, un cambio de fondo en el sistema educativo y no solo pequeñas modificaciones, que en ocasiones no tienen por lo menos un propósito, o una razón de ser, pues ni ha sido estudiado como para reconocer que es una problemática real en las escuelas, con esto me refiero a las reformas o modificaciones que en ocasiones realiza el Estado.

Será necesario entonces, conocer algunos conceptos para establecer criterios de mejora continua en todo el Sistema educativo, logrando la participación de toda la comunidad escolar.

Administración y Gestión para una escuela nueva.

La gestión es el proceso que desarrolla actividades productivas con el fin de generar rendimientos de los factores que en él intervienen. También es la diligencia que conduce al logro de un proyecto o satisfacción de un deseo. Por ello, dejemos de pensar en gestión como solo un proceso burocrático mediante el cual se adquieren bienes materiales o recursos humanos para el bien de nuestras escuelas.

El término gestión en nuestros días pretende ir más allá, es toda la organización de un proyecto en un centro de trabajo, mediante el cual se crean equipos colaborativos, requiriendo por supuesto un liderazgo activo y eficiente, que a su vez sea compartido, es decir, delegue responsabilidades para lograr un trabajo eficaz. Este tipo de gestión con una visión clara de lo que se pretende lograr en un tiempo establecido y con una misión para lograr en plazos cortos es lo que requiere la sociedad.

Hoy el reto de un cambio en nuestras instituciones es el de un equipo docente que logra verdadera gestión de la educación, basada en una planificación estratégica, como lo menciona *Inés Aguerrondo*: "la gestión por proyectos se abre a la posibilidad de ser un espacio para concretar la Organización Inteligente. El proyecto fruto de la reflexión y la acción, se vuelve una estrategia para el mejoramiento institucional y profesional".

Para lograr este tipo de gestión sin duda alguna se tendrán que romper muchos esquemas que hasta hoy traemos arraigados desde hace muchos años. Nuestra formación docente se dio a través de maestros con características específicas que nos formaban a través de nuestros conocimientos, que nos servirían para salir adelante en nuestra vida cotidiana. Nunca fuimos educados para resolver problemas creados por nosotros mismos, con un buen hábito por la lectura, para realizar trabajo en equipo, para que pudiéramos vivir a través de proyectos, teniendo claras nuestras metas. Por lo tanto, es obvio creer que ante esta perspectiva de nuestra historia resulte un panorama desalentador el intentar siquiera un cambio en nuestra forma de trabajo y de vida. Sin embargo, cada tipo de educación a tenido sus momentos acorde a las necesidades y exigencias del Estado; en nuestros días se ha llegado la hora de

crecer y avanzar, que mejor a través del esfuerzo que se de mediante la gestión, que será de gran ayuda para lograr avances en educación.

Por ello, es importante mencionar la labor del Asesor Técnico Pedagógico(ATP), que es quien sin duda, logrará hacer una buena gestión de recursos técnicos-pedagógicos, dando énfasis en aspectos tan relevantes como son la capacitación y apoyo en la organización de los centros escolares.

Son cuatro las dimensiones que debe cubrir la gestión para que esta se de en forma completa:

Administrativa, mediante la cual replanea, se establecen metas y los procedimientos para llevar a cabo todas las actividades necesarias para cubrir las metas o propósitos que se desean para cubrir las expectativas de los alumnos.

Dimensión Organizacional. Es aquella en la que se implementen los equipos de trabajo, se delegan responsabilidades y se aplica el proyecto, utilizando todos los recursos con los que cuenta la escuela, más los que se gestionen ante las autoridades educativas, o donde sea necesario, para el logro de metas.

Técnico-Pedagógica: Establecer actividades para el fortalecimiento profesional de todos quienes integran la comunidad escolar, mediante asesorías de especialistas en las áreas que se requieran apoyo.

Comunitaria: Que las actividades estén hechas para toda la comunidad escolar, que participen todos en busca de un bien común.

Cuando la gestión cubre estas cuatro dimensiones, podemos decir que ha sido integradora y esta lista para producir modificaciones, cambios en la práctica, que nos lleven a la innovación y por lo tanto a la búsqueda de mejora y de la calidad.

Estas dimensiones también deberán estar contempladas en el Plan General de Trabajo que llevará a cabo el asesor técnico-pedagógico, para el logro de las metas propuestas, con la finalidad de tener impacto en los docentes de los centros escolares, en búsqueda de innovar y de una escuela con educación de calidad.

La búsqueda deberá ser entonces de una escuela eficaz, tal y como hace mención *Francisco López*, "una escuela es de calidad si es eficaz, si consigue

sus objetivos” y para lograrlo nos marca cuatro pilares fundamentales “liderazgo, personas, cultura y dominio de la actividad”. Todo esto en su conjunto nos permitirá no solo hacer una crítica sino proponer soluciones.

La Innovación como una nueva cultura docente.

En la actualidad existen escuelas realmente con éxito, que no solo esta definido por sus resultados en algún tipo de evaluación, sino que realmente la sociedad en general puede darse cuenta cuando un centro de trabajo esta bien organizado, cuanto con buena infraestructura, el apoyo de los padres, logros académicos, reconocido trabajo de los docentes. ¿Pero por qué son pocas las escuelas de éxito? La falta de liderazgo por parte de los directores o del cuerpo docente es uno de los principales factores. Se necesita estar comprometidos para adaptarse y responder a las demandas del entorno, para lograr innovar.

Es necesario aclarar el término innovación, porque frecuentemente es confundido con otros como cambio, transformación o reforma.

Innovar, nos dice Antúnez, “son los efectos del diseño de la aplicación de los cambios planificados”, realizando modificaciones severas en la estructura, en las formas de trabajo, reuniendo características como las siguientes: el director asume riesgos y usa su poder para dar apoyo, se establecen normas y ejecución de forma colaborativa, existe fácil cambio en las líneas de actuación y en las tradiciones. Este tipo de centro de trabajo no tiene el éxito garantizado, pero si tiene posibilidades de mejorar sus logros, de lograr un buen ambiente de trabajo y estimular a todos quienes participan en el aprendizaje de los errores, a la creación de nuevos retos y a no ser estable, esperando que los resultados o mejoras lleguen por sí solos.

Por otra parte la formación docente y la innovación educativa dos conceptos y campos que se implican, ya que la innovación supone la construcción de nuevos aprendizajes, que a su vez representan el desarrollo de procesos formativos (Calderón 1999).¹

¹ <http://www.monografias.com/trabajos18/innovacion/innovacion.shtml#formac>

En ese sentido, los procesos generados por la innovación traducidos en proyectos de mejora para las acciones educativas conducen progresivamente a la interrelación de la teoría y la práctica.

La Calidad para una mejor educación.

Calidad es la satisfacción de las necesidades y expectativas razonables de los clientes. Al unir la gestión con la calidad encontramos entonces que, un Sistema de Gestión de la Calidad es una forma de trabajar, mediante la cual una organización asegura la satisfacción de las necesidades de sus clientes. Para lo cual planifica, mantiene y mejora continuamente el desempeño de sus procesos, bajo un esquema de eficiencia y eficacia que le permite lograr ventajas competitivas.

“Si usted no puede definir operacionalmente calidad tampoco podrá medirla, y, si no puede medirla tampoco podrá lograrla...”T.H. Berry 1992 ²

Será necesario en cada centro de trabajo, definir lo que es calidad, para conocer las expectativas que los padres de familia y alumnos como clientes potenciales tienen acerca del logro de aprendizaje, de las actitudes y procedimientos que los educandos deben obtener, durante su formación escolar.

Una gestión para ser de calidad necesita cumplir tres aspectos fundamentales: El primero será *la planificación*, mediante la cual se deberá identificar al cliente, definir cuales van hacer sus necesidades, establecer métodos y herramientas que logren cubrir el perfil que deseamos para un aprendizaje exitoso. El siguiente será *el control* que nos permitirá medir los logros, identificar problemáticas y buscar variantes para la solución de las mismas, además de hacer comparaciones con otros proyectos de gestión. El otro aspecto será *el mejoramiento continuo* a través de lograr avances significativos en la práctica, investigación-acción, eficiencia de los procesos

ANUIES (2003), *innovación educativa*, México, Autor

² <http://www.umce.cl/~cipumce/gestion/Gesti%F3n%20Educativa.ppt#256,1,Diapositiva 1>
Gestión Educativa. Oscar Barrios Ríos. 22 Septiembre de 2007

administrativos- educativos y el nivel de logro de la satisfacción de los alumnos-clientes.

El Acompañamiento en los centros escolares.

El acompañamiento es una modalidad de apoyo que el empleado recibe de su jefe inmediato en la ejecución de su nuevo puesto. Como su nombre lo indica, consiste en el desarrollo de las tareas normales de su trabajo en presencia del asesor par que este a su vez le brinde asesoría en sus necesidades o dificultades.

Cuando la SEP y SEC han invertido una gran cantidad de esfuerzos y recursos en talleres de capacitación y actualización. Los programas de acompañamiento puede ser un gran paso para el mantenimiento.

Es por ello que los responsables de la gestión humana, tienen que desarrollar programas, que se relacionen con la formación de las personas para desarrollar desempeño superior o incrementar su aprendizaje en nuevas áreas o tareas.

De esa cuenta, dentro de los programas de capacitación se contemplan los estilos tradicionales de ella: cursos, seminarios, talleres, etc., como también, aprendizaje por experiencia y tecnología aplicada al aprendizaje.

Dentro de esta modalidad, el acompañamiento se perfila como un elemento que puede en muchos casos, mejorar la calidad de la educación.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, resulta imprescindible hablar de innovación y cambio en la labor del Asesor Técnico Pedagógico para el logro de un impacto en el trabajo docente en los centros escolares. No se puede hablar de capacitación continua, de asesoría, acompañamiento, participación en equipos colaborativos cuando esto no existe en la realidad, al resultar desconocida la definición del Asesor.

Norma Alicia Sanjuana y Yolanda López Contreras, realizaron investigación sobre la indefinición de la función de los asesores técnicos pedagógicos y mencionan a éste como, un puesto que es crucial, debido a que el docente necesita estar siempre capacitado en cuanto a los nuevos modelos de enseñanza, metodología, uso de la tecnología, etc. Como sugiere Izquierdo

(2002), considerar la formación continua como un proceso que apunta a la educación en su totalidad y al ser humano en sus dimensiones, circunstancias y situaciones. La función del ATP representa un esquema profesional poco atendido, aunque actualmente muy sugerido, Rodríguez (1996) considera al asesoramiento como una práctica educativa que ha ido configurando su personalidad paulatinamente y, de alguna manera, continúa haciéndolo.

María de la Luz Pérez realizó investigación sobre la formación de los asesores desde la cotidianeidad de la escuela primaria y menciona en su trabajo sobre la importancia del ATP, Carr y Kemmis (1988) señalan al respecto mencionando los profesores necesitan de un cierto apoyo, el trabajo de pasar del análisis crítico a la actuación, exige un esfuerzo sostenido y el compromiso de emitir juicios críticos profundos, rigurosos y realistas. También requiere la colaboración entre los profesores, con los formadores de profesores y con otras personas interesadas.

Crítica de las políticas actuales. Del discurso a la realidad

Cada personaje político cuando habla de educación ha de mencionar la palabra calidad, parece que se regodean al mencionar esa frase. El programa sectorial da a conocer que uno de sus objetivos es una mejor calidad de la educación y los criterios de mejora deben aplicarse a la capacitación docente, la actualización de los programas de estudio y sus contenidos pedagógicos, los enfoques pedagógicos, métodos de enseñanza y recursos didácticos. Hoy es bien sabido que el plan sectorial ha quedado rezagado, abandonado, ya que las nuevas metas se encuentran en la Alianza por la Educación, la cual se llevo a cabo con la participación SEP – SNTE. Sin embargo, la propia secretaria de educación Josefina Vázquez Mota, advierte que dicha alianza se trata de “una apuesta de transformación seria y a largo plazo”, ahora bien según la opinión de expertos del banco mundial pareciera quedar claro que la Alianza es apenas el principio de un deseo que enfrentará obstáculos: conquistas sindicales

obsoletas; acuerdos al margen de la ley suscritos con el magisterio; maestros cuya capacidad y nivel de preparación están en entredicho; padres de familia que piensan que sus hijos van muy bien en la escuela cuando las estadísticas internacionales dicen lo contrario.

Ante este panorama podemos darnos cuenta que cuando se elaboran reformas como la que se vive actualmente cada actor político busca jalar agua para su cosecha, mientras algunos quieren votos (partidos políticos), otros quieren adquirir más poder que con el que hoy cuenta (SNTE), pareciera que lo que menos importa es el pueblo, la gente que está necesitada de abandonar la ignorancia y buscar un futuro mejor.

Es perfecto que se generen planes para mejoras a largo plazo, pero es inaceptable que las generaciones que hoy viven esos cambios sean perjudicadas. La nueva reforma al plan y programa de estudios en educación primaria se aplica a partir de este ciclo escolar como programa piloto en 5000 escuelas de la república mexicana. En Sonora los docentes de esas escuelas han recibido muy poca capacitación y están trabajando casi a ciegas, algunos siguen aplicando su forma de tradicional de trabajo. Se les pidió a los Asesores Técnicos Pedagógicos que llevaran un seguimiento de las escuelas piloto, pero la gran mayoría desconoce también el esquema de trabajo, es decir, están igual que los docentes o en ocasiones con menos conocimiento.

Todo esto ocurre porque vivimos en un país en el que no se puede alzar la voz sin ser rechazado, porque como dice Denisse Dresser vivimos en un país donde esperamos la dadiva del siguiente político, con personas acostumbradas a recibir en lugar de dar, todos debemos empezar a hablar a no callar esos males pedagógicos que existen porque necesitamos crear ciudadanos dinámicos, emprendedores.

Ha llegado el tiempo de cambiar nuestra forma de pensar, de dejar a un lado la conformidad, la premisa de "así es México".

Epígrafe

Aquel hombre europeo que entró en la historia moderna lleno de confianza en sí mismo y en sus potencialidades creadoras, ahora sale de ella con su fe

hecha jirones. Estamos indudablemente frente a la más grave encrucijada de la historia, ya no se puede avanzar más por el mismo camino.

Ernesto Sábato

OBJETIVO GENERAL

* Conocer cuál ha sido el impacto del asesor técnico pedagógico en los centros escolares de educación primaria federal en el Estado de Sonora.

Epígrafe

Si no eres parte de la solución, eres parte del problema.

Mayo del 68

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

* Hacer un análisis crítico de la labor del ATP para establecer debilidades y fortalezas.

* Que la información obtenida de la investigación sirva para obtener un proyecto de mejora en las funciones del asesor técnico pedagógico.

HIPÓTESIS DE TRABAJO

La labor del Asesor Técnico pedagógico es fundamental para la capacitación continua de los docentes en los centros escolares.

El asesor técnico pedagógico impacta de manera positiva en el desempeño del maestro frente a grupo en los centros escolares de educación primaria.

El asesor técnico pedagógico no impacta en el desempeño del maestro frente a grupo en los centros escolares de educación primaria.

MÉTODO Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

El método a utilizar será el etnográfico cuyo objetivos es describir y analizar a profundidad el proceso mediante el cual se ha llevado a cabo el trabajo del

Asesor Técnico Pedagógico, generar hipótesis para otros estudios, así como promover la participación y la reflexión. Algunas de las técnicas a aplicar serían la observación directa, mediante la estar presente en reuniones de consejo técnico de supervisiones escolares de educación primaria y en algunos centros escolares para ver el trabajo del ATP, entrevistas abiertas, encuestas.

Otras de las técnicas para aplicar serían el análisis de documentos, el cual consiste en obtener información de hechos actuales o pasados. Con la finalidad de descubrir de donde viene la función del ATP, la intención con la que fue creada. Es muy importante aquí no confundir la realidad con documento.

Se utilizarán diversos instrumentos para obtener y registrar datos tales como diarios, grabaciones, notas de campo, listas de comprobación.

Durante la realización del proyecto de investigación será de vital importancia realizar un análisis detallado sobre este método de investigación y las técnicas que se aplicarán, porque se debe tener cuidado en el tipo de preguntas, en la actitud del entrevistador, en el grado de involucramiento y sobre todo en la elaboración de instrumentos para la recogida de datos, con la finalidad de que la información sea real, objetiva y cumpla con las metas que se han propuesto para la investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Calvo, Beatriz (2006, julio). La asesoría técnico pedagógica en la construcción de nuevas culturas de supervisión escolar. Trabajo presentado en el Encuentro Nacional de Asesores. CONAFE. Yucatán, México.

Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

Contreras, Olga P. (2004). La responsabilidad del docente en formación. Tesis de Maestría no publicada. Universidad Pedagógica Nacional Unidad 241.

Delors, Jacques (1997). Los cuatro pilares de la educación y El personal docente en busca de nuevas perspectivas. En La Educación encierra un tesoro (pp. 89-103 y 155-171). México: Ediciones UNESCO.

Domingo, Jesús (2004). Escenarios y contextos de acción y Funciones de asesoramiento. En Domingo, Jesús (coord.). Asesoramiento al centro educativo (pp. 107-130 y 183-202). México, D.F.: Editorial Octaedro México.

Farfán, Enrique. El cuerpo, el arte y las historias del mal pedagógico. UNAM-FES Aragón. Obtenido el 9 de diciembre de 2008 de la página:
<http://politicas.uaemex.mx/comuniv/congreso/MESA2/MESA2B/M2BP3.pdf>

Fullan, Michael y Andy Hargreaves (2000), "Profesionalismo interactivo y lineamientos para la acción", en La Escuela que queremos. Los objetivos por los que vale la pena luchar, México, SEP (Biblioteca para la actualización del maestro), pp. 109-176.

Ibarrola, María de. (1998). La formación de los profesores en la educación básica en el siglo XX. En: Latapí, Pablo. Un siglo de educación en México. Tomo II. México: Ed. FCE. Pp. 230-275

Latapí Sarre, Pablo (1998). Un siglo de educación en México. Tomo II. México: Fondo de Cultura Económica-Biblioteca Mexicana.

Ley General de Educación. SEP

Pozner de Weinberg, Pilar (1997), "Ser directivo escolar", en El directivo como

gestor de aprendizajes escolares, Argentina, Ed. Aique, pp. 93-129.

Pozner de Weinberg, Pilar (2000), Trabajo en equipo. Módulo 9. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa, Buenos Aires, Ministerio de Educación de la Nación/IIPE/UNESCO.

Reyes, Norma y López Yolanda. Tesis. 2007. La indefinición de la función de los Asesores Técnico Pedagógicos. Ponencia del IX Congreso Nacional de Investigación Educativa del COMIE. Mérida, Yucatán.

Richard Hall (2006). Organización, estructuras, procesos y resultados. 6ª Edición. Ed. México. Prentice Hall.

Rodríguez, Mauro y Austria, Honorata (1991). Formación de instructores. México. Ed. McGraw Hill.

Rosa M. Laffitte Figueras (2003). Antología: La gestión del cambio. Universidad de Barcelona, España.

SEP (2001). Antología de gestión educativa. México.

Sunz, Emma. El Aleph (1949) de Jorge Luis Borges.

Tesis doctoral

LUCARELLI, Elisa(2000). El asesor pedagógico en la Universidad. De la teoría pedagógica a la práctica en la formación. Paidós. Buenos Aires.

Tesis doctoral.

Vallejo Martínez, Marco Iván (2006). "Políticas de profesionalización de directivos escolares de educación básica en México. Universidad de Guadalajara. Algunas líneas de problematización", artículo publicado en: **La Tarea**, revista de educación y cultura de la Sección 47 del SNTE/Jalisco (núm. 19, diciembre de 2006).

Apoyo en la redacción:

Balestrini M. (1997) Como se elabora un proyecto de investigación. Material sobre verbos, palabras enlaces, bibliografías, etc. Venezuela. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.