

Dirección de Comunicación y Cultura
Monitoreo Conafe
21 de junio de 2018

21 de junio

	Entidad	Página
• Conafe Invita a Ser Líderes Educativos	Jalisco	2
• Convoca Conafe a jóvenes a Ser Líderes Para la Educación Comunitaria	San Luis Potosí	3
• Constancias a Asesores Pedagógicos Itinerantes	Campeche	4
#Conafe en las Redes Sociales		6
Lectura Recomendada / El conflicto en la supervisión escolar		8

● Conafe Invita a Ser Líderes Educativos



JALISCO (20/jun/2018). Al acudir hoy y hasta el día sábado al Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) en Jalisco, el delegado del CONAFE Román Acosta Estrella, invitó a jóvenes a incorporarse para ser uno de los 350 líderes educativos del estado para el próximo ciclo escolar 2018-2019.

“Estaremos emitiendo la convocatoria a mi regreso, para señalar los lineamientos y deberán ser jóvenes entre 15 y 19 años de edad”, expresó Román Acosta Estrella.

Explicó que los interesados deberán además tener nivel mínimo de secundaria y disponibilidad de poder viajar ya que irán a atender a las comunidades. También dijo, que el CONAFE les otorga a líderes apoyo mensual, equipamiento, capacitación y les libera el servicio social; mientras que la comunidad ayuda en su alimentación y hospedaje durante su estancia.

“A estos jóvenes los vamos a ir preparando a partir del 8 de julio en una capacitación intensiva en nuestras tres sedes: Campeche, Candelaria y Escárcega. Hoy estamos invitando a la sociedad interesada”, señaló el delegado de la CONAFE.

Recordó que al término del ciclo escolar, los líderes educativos se hacen acreedores a una beca de 30 meses, y si continúan otro ciclo escolar, se le otorga una beca de 60 meses, es decir, un monto de más de 60 mil pesos, con la finalidad de que puedan continuar con su preparación media superior o superior.

<https://www.primeraplana.org.mx/2018/06/20/conafe-invita-a-ser-lideres-educativos/>

● Convoca Conafe a jóvenes a Ser Líderes Para la Educación Comunitaria



SAN LUIS POTOSÍ (20/jun/2018). A unos días de que concluya el ciclo escolar las oficinas regionales de Conafe, continúan haciendo la invitación a todos aquellos interesados en participar para ser los nuevos líderes para la educación comunitaria (LEC's) en diversas localidades.

Por otro lado María Yamina Reyes Mendoza coordinadora operativa y Alejandro Ortiz Quintana coordinador académico ambos del Conafe Sede 01 Matehuala, esperan que los jóvenes acudan al llamado.

Ambos coincidieron en que durante la capacitación, los jóvenes recibirán un apoyo económico mensual para transporte, alimentación y hospedaje, así como para atención médica.

Además de que estos apoyos también los reciben durante su servicio social educativo, y al concluir el servicio el Conafe les proporciona una beca durante tres o seis ciclos escolares, dependiendo de los años de servicio que realice la figura educativa, con la finalidad de que continúen sus estudios.

Destacaron que dentro de la campaña de promoción para reclutar a los nuevos líderes, los Capacitadores Tutores y Asistentes Educativos han realizado visitas a los bachilleratos para invitar a los estudiantes a formar parte de las figuras del CONAFE e iniciar actividades en esta noble labor educativa.

<http://www.larazondelaltiplano.com.mx/convoca-conafe-a-jovenes-a-ser-lideres-para-la-educacion-comunitaria/>

● Constancias a Asesores Pedagógicos Itinerantes



CAMPECHE (20/jun/2018). El delegado del Consejo Nacional de Fomento Educativo (**Conafe**), Ramón Acosta Estrella, entregó constancias a 12 asesores pedagógicos itinerantes que participaron en el taller de evaluación final en el que se buscó evaluar sus acciones y resultados de intervención pedagógica API, durante el ciclo escolar 2017 – 2018.

Durante este taller se trató de identificar los aspectos negativos y positivos, así como propuestas para mejorar la intervención pedagógica de la estrategia, en la que los asesores atendieron a 144 niños de 24 comunidades rurales e indígenas con alto grado de rezago educativo y marginación en los 11 municipios del Estado.

Acosta Estrella señaló que en este periodo se reforzó lenguaje y comunicación y pensamiento matemático para que puedan entender al mismo nivel que sus mismos

compañeros, además de evitar la deserción escolar y motivarlos a que continúen con sus estudios.

De igual manera, habló sobre las dificultades que tienen como asesores al asistir a una comunidad y a atender a los alumnos, pues no importa la manera en cómo se transporte al final del día siempre asisten.

Por su parte, la coordinadora del Programa de Educación Inicial y Básica (PEIB) de la Secretaría de Educación (Seduc), Angélica Guerrero, destacó la labor que realizan para poder atender a los alumnos de las comunidades.

<http://tribunacampeche.com/local/2018/06/20/constancias-a-asesores-pedagogicos-itinerantes/>

<http://www.lavozdelanacion.com/constancias-a-asesores-pedagogicos-itinerantes/>

#Conafe en las Redes Sociales





Lectura Recomendada
21 de junio de 2018

APUNTES PEDAGÓGICOS

El conflicto en la supervisión escolar



ALFONSO TORRES HERNÁNDEZ

20.06.2018/02:42

La supervisión escolar de zona, al igual que todas las instituciones, se caracteriza por vivir diversos tipos de conflictos, de distinta índole y de diferente intensidad. A pesar de que la cultura institucional se ha construido bajo una aparente imagen de estabilidad, donde el conflicto no tiene lugar, en la cotidianidad se presenta como un proceso y una de las características centrales y determinantes de los procesos que se desarrollan. Los conflictos que se generan entre el supervisor y los docentes, profesores

El conflicto, actualmente se posiciona en las organizaciones como un elemento que tiene implicaciones en la forma en que los actores lo afrontan, “pues el conflicto y las posiciones discrepantes pueden y deben generar debate y servir de base para la crítica pedagógica, y, por supuesto, como una esfera de lucha ideológica y articulación de prácticas sociales y educativas liberadoras” (Escudero, 1992).

Desde el marco de las teorías clásicas de la administración (científica, de sistemas, relaciones humanas, modelo burocrático) es posible advertir que el consenso en las relaciones entre los actores es lo que prevalece y se omite cualquier referencia al conflicto, que es caracterizado como una desviación, algo disfuncional, patológico y aberrante, entonces lo que se busca es remediar la situación anómala antes de que contamine a la organización. La

supervisor escolar, cobra relevancia desde su función, en tanto que su capacidad y liderazgo es puesta a prueba en relación al planteamiento de estrategias para evitar conflictos en su área de influencia. Lo anterior constituye un factor que alimenta la imagen que autoridades educativas superiores y docentes construyen respecto a un buen supervisor. Producto también de la cultura institucional que prevalece es como se considera que si en una zona escolar “no hay problemas” –léase conflictos- el supervisor es “bueno”.

Desde esta perspectiva, debe entenderse que controlar la aparición del conflicto, y, en su caso, eliminar su gestación no son sinónimos de sometimiento y control, sino también de eficacia en la conducción de una zona por parte del supervisor. Por consiguiente, como he apuntado con anterioridad en relación a los supervisores escolares, “una de las tareas

directivas más importantes es la de no sólo eliminar o, al menos, suavizar los conflictos de los colaboradores, sino también evitar estos conflictos desde un principio. Una productividad óptima y una satisfacción máxima de los colaboradores en su actividad sólo pueden ser garantizadas de esta manera” (Riedman, 1981). Podemos entender entonces la relación entre el conflicto y la organización escolar, como equivalente a un control efectivo, en el sentido técnico y de gestión.

En una posición contraria a las teorías clásicas de administración, inscritas en una racionalidad orientada a lo instrumental, la perspectiva hermenéutico-interpretativa rechaza la visión mecanicista de aquéllas, así como las dimensiones referentes a la ideología del control, sustituyendo las “nociones científicas de explicación, predicción y control por las interpretativas de comprensión, significado y acción” (Carr y Kemmis,

1986). De esta forma, se cree que cada situación es propia e irrepetible, y que la misma está condicionada por las interpretaciones particulares de cada miembro de la organización. Desde esta visión, que focaliza su interés en la actuación individual, obviando algunos intereses colectivos, la necesidad de afrontar y resolver los conflictos se centra en la necesidad de mejorar el funcionamiento del grupo y/o de restablecer o perfeccionar la comunicación y las relaciones humanas a través del entendimiento de las subjetividades personales.

Por otra parte, las causas de los conflictos, se atribuyen a problemas de percepción individual y/o a una deficiente comunicación interpersonal; motivos que, efectivamente, pueden provocar conflictos, pero que ni agotan esas posibles causas ni los explican en toda su complejidad. Es común, por ejemplo, que algunos supervisores atribuyan la emergencia de

problemas en su zona por “falta de comunicación”. Consecuentemente, las soluciones que se establecen para su resolución se concretan en favorecer procesos de comunicación entre los docentes, totalmente descontextualizadas tanto del contexto organizativo y social en el que vive el grupo como de la micropolítica interna de la zona. Se cree que estableciendo canales de comunicación entre ellos, desaparecerán o se evitarán los conflictos. Sin embargo, apostarle a la comunicación entre los actores de institución como única vía para la resolución de conflictos, implica desconocer el contexto donde se desarrollan las situaciones así como la posición de cada individuo o intereses que los motivan, ello puede generar una visión sesgada del conflicto, que exige una comprensión más global y contextualizada.

Esta visión amplia del conflicto, se resuelve teniendo una posición crítica que lo perciba como un instrumento esencial para la transformación de las estructuras educativas y que es inherente a todo tipo de organizaciones, además, se configura como un elemento necesario para la transformación de las estructuras sociales e institucionales que definen el marco de actuación de dichas personas.

torresama@yahoo.com.mx

<http://www.milenio.com/opinion/alfonso-torres-hernandez/apuntes-pedagogicos/el-conflicto-en-la-supervision-escolar>