

Espacio de Aprendizaje Asistido:

Estrategia de atención a tutorados para
su formación profesional docente

***Nancy Lucía Ayala Nájera**



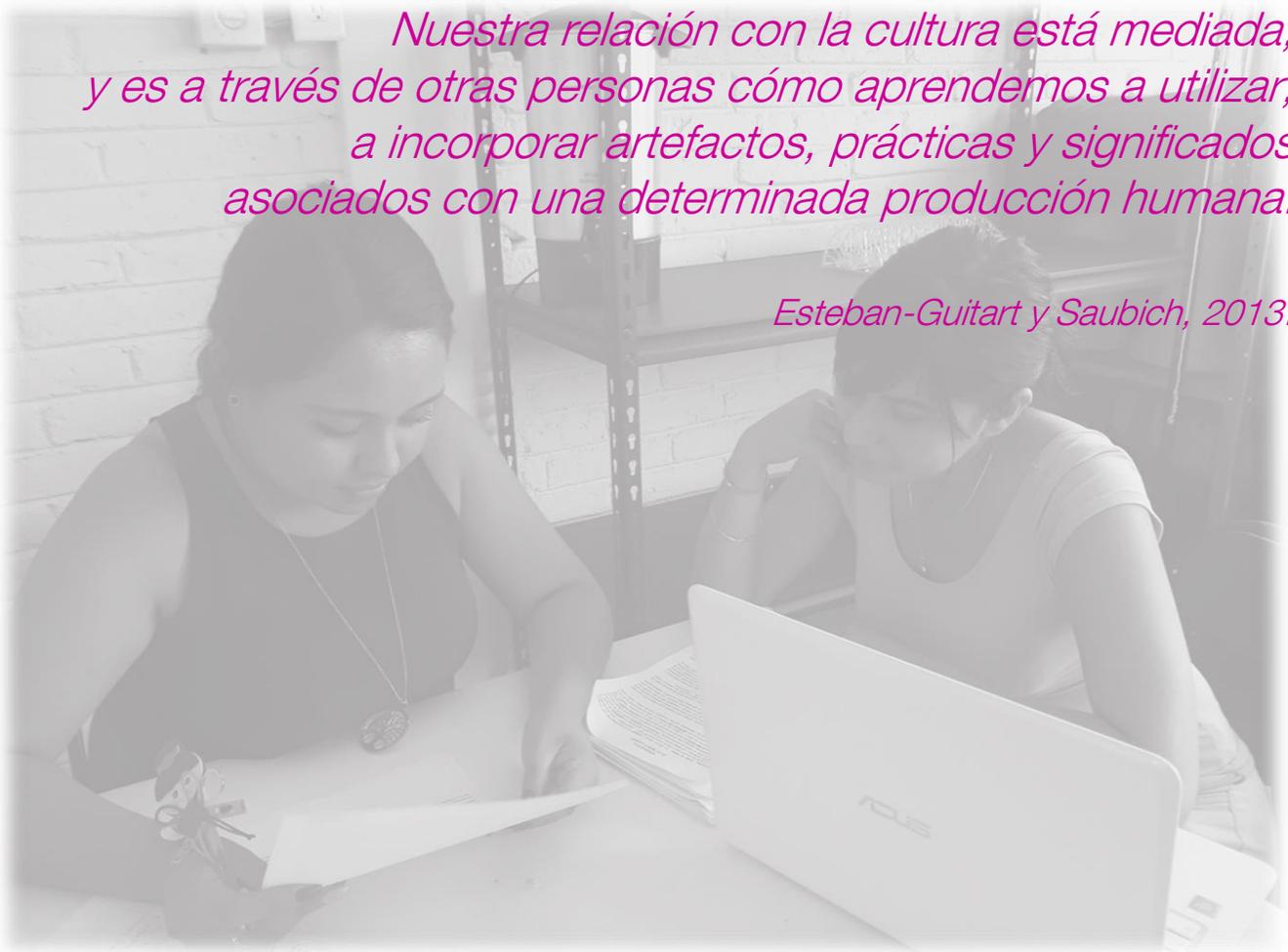
TIPOLOGÍA: REPORTE TÉCNICO

JUNIO 2020

*Licenciada en Educación Preescolar, Maestra en Ciencias de la Educación. Doctorante en Educación. Asesor Metodológico en Educación Preescolar. Tutor de zona desde 2014. Cuenta con Diplomado en Formación de tutores para el acompañamiento de docentes y técnicos docentes de nuevo ingreso por la UPN y Diplomado Formación de tutores para docentes y técnicos docentes nuevo ingreso y regularización por plataforma educativa ENTO.

*Nuestra relación con la cultura está mediada,
y es a través de otras personas cómo aprendemos a utilizar,
a incorporar artefactos, prácticas y significados
asociados con una determinada producción humana.*

Esteban-Guitart y Saubich, 2013.



Introducción.

Uno de los tantos desafíos que se enfrenta actualmente en el sistema educativo mexicano es la formación continua de su profesorado para la mejora de las practicas. Una de las vías que se han implementado es asistir a los docentes nuevos a través de un docente con experiencia, acción que se le ha llamado: *Tutoría*. Cuando se habla de tutoría en la educación básica la mente se ubica en diferentes escenarios; por un lado, se cree que es solo cuestionar a una persona para obtener información y para ayudarle a comprender un tema de interés; por otro lado, se percibe como la responsabilidad de un docente a otro para introducirlo al contexto educativo, a estos dos actores se les llama *Tutor y tutorado* considerándolos como actores únicos de dicho proceso.

Sin embargo, la tutoría, desde la realidad y la necesidad de un docente novel, rebasa todo ello llegando a escenarios concretos donde no es solamente el estado administrativo de cumplimiento de ley, sino la asistencia conceptual, técnica, de lenguajes educativos, estados actitudinales, socioculturales y afectivos que se logran solamente a través de otras personas que se consideran iguales en circunstancias.

Este documento nace del deseo de **resignificar** la tutoría y visualizarla como un espacio de formación profesional, reconociéndola como un *arte de aprender entre docentes* por medio de diversas experiencias profesionales, teniendo una característica en común: la de ser docentes noveles y donde el tutor se percibe como generador de espacios que propicia la interacción desde la *reflexión asistida*, es decir, desde el dialogo y cuestionamiento de diversos ámbitos de la práctica donde todos aportan ideas y comentarios para *reaprender* lo realizado en las aulas y donde el tutor complementa.

El presente documento muestra el desarrollo de una acción académica que implica la reconstrucción de la práctica docente y de compartir las vivencias de docentes en servicio de nuevo ingreso, a la que se le ha denominado **Espacio de Aprendizaje Asistido** y que se ha fortalecido en los últimos años con objetivos específicos y concretos derivados de necesidades e intereses de los involucrados, esta acción se implementó a la par de la *Estrategia Nacional* conocida como *Tutoría en Educación Básica para Docentes y Técnicos Docentes de nuevo ingreso*, en cumplimiento de obligaciones normativas de asistencia a docentes por dos años, pero que a diferencia de ésta, la tutoría se aplica con *variantes* de ser una *asistencia multifactorial* donde todos se vuelven tutores y todos son a la vez tutorados en un magno constructo de conocimiento aplicable con la intención de que sea realmente una acción formativa.

A que llamar Espacio de Aprendizaje Asistido.

Se le llamara Espacio de Aprendizaje Asistido, a la **estrategia académica** de formación profesional implementada por el tutor con docentes de nuevo ingreso, donde todos dan **asistencia técnico académica y profesional** en un **juego de roles de tutor y tutorado** siendo monitoreados y a la vez **asistidos** por un Tutor. Se reconoce como *estrategia* porque implica ciertas circunstancias a cubrir, siendo ello un procedimiento intencional, organizado y orientado al logro de un objetivo claramente establecido, que quien la aplica tiene la capacidad de tomar decisiones y controlar las acciones emprendidas para verificar su cumplimiento. (SEP-CTE, 2017 P.5) mismas que se expondrán en el cuerpo de este documento.



Se reconoce como **Espacio de Aprendizaje Asistido** a la creación de tiempo y área física gestionado por el tutor para el **intercambio, dialogo y construcción de la práctica** de los tutorados, donde docentes noveles y docentes experimentados toman la función de tutor y tutorado de manera simultánea, para dar asistencia, guiar practicas concretas del aula y dar solución a problemáticas vividas; donde al reconocerse con capacidades noveles así como con habilidades experimentadas, aportan conocimientos desde su experiencia como desde textos, mismos que **el Tutor asiste** para encausarlos a un ámbito profesional con sustento teórico y retroalimentar los procesos, logrando constructos de aprendizaje en conjunto para la mejora de la enseñanza.

Objetivo del Espacio de Aprendizaje Asistido

De manera general se pretende que los docentes que participen en el espacio de aprendizaje asistido logren:

- Reconstruir practicas docentes teniendo como referente su equipo pedagógico¹ para reflexionar acciones, identificar debilidades y habilidades profesionales, así como resolver problemáticas comunes.

Y de manera específica puedan:

- Identificar acciones y diversas formas de trabajo para que, a través de ellas, reflexione y mejore su estado organizacional y administrativo.

¹ En el nivel preescolar se conoce como Equipo Pedagógico al conjunto de documentos que debe contar el docente para su práctica siendo: planes de trabajo, expediente administrativo del niño, expediente pedagógico del niño, lista de asistencia, diario de la educadora y cuaderno de incidencias.

- Observar estados procedimentales en actividades concretas para que identifique debilidades y habilidades profesionales con miras una intervención pedagógica eficaz.
- Compartir experiencias con padres y alumnos para movilizar saberes y resuelva problemáticas de su contexto.

La raíz de todo: A manera de justificación.

Al ser asignado el primer tutorado en el ciclo 2014-2015 las acciones se realizaron en apego a lineamientos sin novedad ni contratiempo, al agregarse el segundo fue cuando la dinámica comenzó a cambiar. Las docentes se conocieron y compartieron su experiencia de tutoría de acuerdo al **Marco General**², en un primer momento de manera tímida, pero que, al paso del tiempo, al fomentar un dialogo empático y al crear un ambiente afectivo, permitía formar una *cadena de intercambio pedagógico* y que, desencadenó un fenómeno que difícilmente se atendería desde los lineamientos marcados.



Cada vez que se gestionaba un espacio de trabajo de trabajo de tutoría, las docentes comenzaron a crear un *“espacio alterno”*, mismo que se dejó correr participando en un primer momento como oyente y posteriormente como motivadora. El *“malestar”* creció en el ciclo 2016-2017 y lo que se observó fue realmente preocupante, el malestar detectado fue: el trato hostil recibido al momento de ingresar a servicio en una *“vacante provisional”* ligado al término de *“prelado”*, que lejos de tomarse como el calificativo de contar con un número de prelación derivado de un examen, éste se ligó a términos *“despectivos”* como: la nueva, la que no sabe, la que es una carga, la que no es necesario tomar en cuenta³. Este sentido el termino *“prelado”* se decidió no ser utilizado en la zona escolar, ni en el momento de realizar acciones de tutoría, lo que ayudó mucho y lo superaron poco a poco a través de diversas actividades que se diseñaban para reconocimiento propio, pero que los docentes siguientes volvían a manifestar de formas mucho más interiorizadas, y que obstaculizaban hasta cierto punto las actividades.

De aquí surgió la idea de crear **Espacios Asistidos**, este malestar no bastaba con solo ser atendido con una palmada en la espalda, pese a dar animo por parte del tutor, erradicar el termino de prelado y enfatizar en

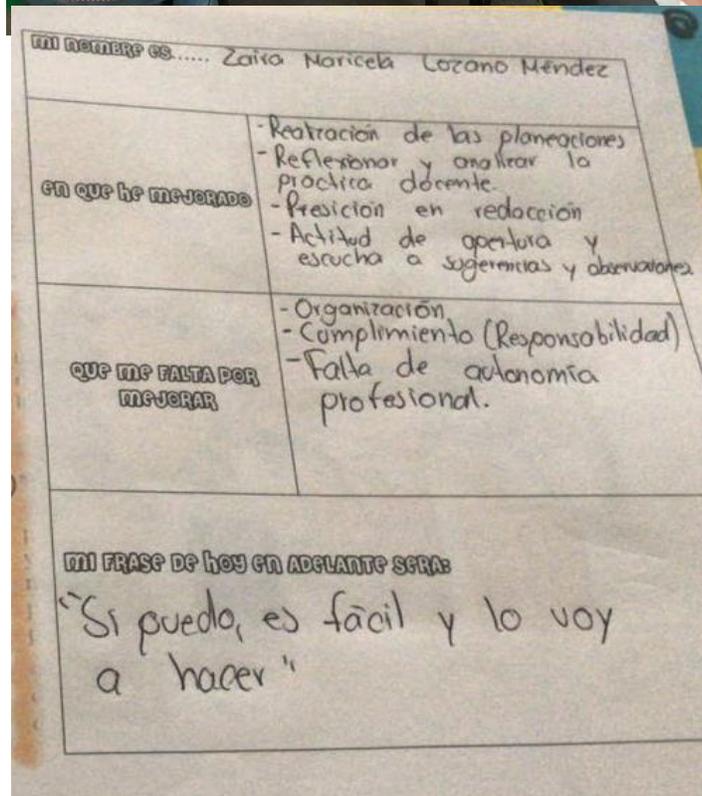
² Este documento es la línea principal del programa de tutoría, iniciado por la CNSPD hoy USICAMM, cada año se renueva en su parte legal manteniendo intacta la parte procedimental del servicio, se reconoce como Marco general para la organización y el funcionamiento de la Tutoría en Educación Básica Docentes y Técnicos Docentes de nuevo ingreso concretando los ciclos escolares que abarca

³ Lamentablemente, hasta este año 2020 el termino prelado se sigue utilizando en este sentido no tan solo a docentes de nuevo ingreso, sino que también ha alcanzado a docentes que han logrado cambio de funciones por proceso de evaluación a pesar de ser docentes de varios años de servicio.

cada encuentro de que son profesionales de la educación, se necesitaba algo más, se tenía que trabajar con lo que se tenía y lo que existía eran tutorados, por lo que se vio oportuno que los docentes sacaran ese sentir, que fueran escuchados por personas que los comprendían mejor en cuanto a lo que estaban viviendo, pero al mismo tiempo les motivaran de manera indirecta a superarse como personas mejorando como docentes. Esas personas no podían ser más que las que habían iniciado estos procesos de transición y reformas educativas: los tutorados que habían concluido esos procesos, que habían vivido estas situaciones y que aprendieron en el transcurso del proceso de tutoría y de reuniones diversas el cómo sobrellevar y superar este malestar que abarcaba no tan solo la parte afectiva sino la profesional al manifestar ellos mismos que dudaban de lo que hacían por cargar el estandarte de “el nuevo que no sabe”.

El **Espacio de Aprendizaje Asistido** se comenzó invitando a las reuniones de tutor y tutorado al docente que salió el año anterior y compartía sus mejoras profesionales y afectivas, las tutoradas “egresadas” apoyaban al tutor en motivar, alentar y proporcionar elementos técnicos y pedagógicos que preocupaban o que estaban viviendo las docentes atendidas en servicio de tutoría. Las docentes del ciclo anterior motivaban a las compañeras en tutoría usando códigos de lenguaje de “docentes modernos”, por un lado, se percibía ese gusto de ellas por ser tomadas en cuenta, y por otro lado se notaba como la docente en tutoría sentía respaldo de no ser la única que vivía esta situación social. Esta acción fortaleció al mismo tiempo la imagen del tutor, al percibir que se buscaba la manera de ayudarle, la docentes en el servicio de tutoría se sentían respaldadas tanto por el tutor y por otros docentes “iguales” en circunstancias, llegando a construir amistades, compañerismos e incluso puentes de comunicación la creación de redes de comunicación entre ellas que en la mayoría de ocasiones incluían al tutor, notándose resultados directos en la forma de planeación, en la evaluación a los alumnos, la relación con papas y sobretodo la confianza docente.

Por otra parte a la par de estos espacios, como tutor se procuró, desde uso de textos y autores el apoyar al tutorado desde su centro de trabajo cómo mejorar, dónde sustentar lo que hacían o



bien donde leer para retroalimentar su práctica y establecer reuniones particulares con cada uno de ellos para aclarar dudas mediante dialogo, todo esto además, implico la elaboración de una serie de instrumentos⁴ que abarcaban área emocional, ámbito pedagógico, ámbito social y ámbito administrativo, lo cual permitía observar el avance del docente y focalizar desde donde encaminar la tutoría.

Características del Tutor que Asiste.

Un **tutor que asiste** a un docente va mucho más allá de llenar una carpeta A o llenar un Layout proporcionando claves y datos del tutor, es un compromiso de tiempo completo. Lo anterior da cuenta de la necesidad de tener personal comprometido con la tutoría a otro docente, no basta con cubrir los requisitos para ser tutor establecidos en el Marco General de tutoría o de cubrir las funciones y responsabilidades establecidas en el documento oficiales de apoyo como el Taller de ser tutor^{*5}, porque nos quedaríamos solo en cubrir una obligación de ley.

Lo ideal aquí es contar con un tutor especializado, y existe un personal desperdiciado en ámbitos administrativos que bien puede lograr esta función, independientemente si se trabaja con docentes noveles o experimentados y es el asesor metodológico ya que por su función puede ir sin dificultad al centro educativo. Sin embargo, no podemos negar la presencia de docentes con excelente preparación que pueden cubrir esta función siempre y cuando cubran ciertos requisitos.

Para poder **asistir a un docente** se debe:

- Reconocer que el docente viene de una escuela formadora, con una preparación de cuatro años y que cuenta con una formación inicial.
- Que cuenta con meses e incluso con años en el servicio, que trae consigo experiencias diversas, ya que trabajan en las aulas en plazas provisionales antes de contar con una base de docente.
- Tener presente que cuenta con elementos procedimentales, que ciertamente son básicos, pero que son elementos que se deben de detectar para poder partir de ellos.
- Que ante todo es persona y que independientemente de ser de prelación o de base, el calificativo principal es que es un profesional de la educación y que se debe ver así mismo como tal.
- La motivación debe ser parte esencial de la acción tutora al asistir a un docente, pero lejos de palabras de aliento, es desde el reconocimiento de logros que tiene, en los diversos ámbitos educativos, para posteriormente detectar en cual se debe puntualizar.

⁴ Los instrumentos empleados van desde diagnosticar al docente como dar continuidad, durante los últimos años se tiene elaborado alrededor de 20 instrumentos de apoyo al tutor que de acuerdo a los nuevos planes y trabajos se van modificando en la terminología de cada uno de ellos, teniendo como fundamento los diplomados para llevar a cabo dicha función.

⁵ El Taller Ser Tutor de un Docente o Técnico Docente de nuevo ingreso de Educación Básica fue elaborado en 2014–2015, Es un documento de trabajo que da una idea del cómo proceder en la función.

- Establecer empatía con él y ante los demás al reconocer los avances logrados en determinado ámbito educativo apoyando o asistiendo a la resolución de problemas independientemente del día o del medio de comunicación.

Frente a un nuevo reto. El problema hoy.

Y justo cuando se cree tener estabilidad en la barca, llegan nuevas olas a sacudirnos. En el ciclo escolar 2018-2019, comenzó una serie de movilización dentro de la zona escolar de preescolar, los cambios y las jubilaciones se hicieron presentes trayendo consigo nuevo personal a partir de la mitad de ciclo escolar. Al revisar su expediente administrativo de los recién llegados se percibe que cuentan con pocos años de servicio, pero contando ya con una plaza base. A esto entendemos que son compañeros que tuvieron un tutor, que vivieron un proceso de dos años y que recibieron apoyo administrativo, pedagógico, así como académico. Los meses me dirían lo contrario.

Al solicitar a directivos que presentaran el seguimiento de cada uno de sus docentes, comienza una serie de manifestaciones que abarcaba problemáticas con respecto al personal recién llegado. Lo que se creía que se detectarían como detalles en realidad eran cuestiones mucho más profundas siendo las siguientes:

- Planes carentes de elementos de plan de estudio.
- Desconocimiento de terminología específica del nivel y de las bases legales en la que se rige el procedimiento de evaluación como acuerdos y documentos pedagógicos base.
- Emociones encontradas al cuestionarse por que se le hacia una revisión de su equipo pedagógico.
- Conducta discrepante por parte de docente recién llegado con su directivo.

Con la intención de evitar enfrentamiento entre autoridades y personal a cargo, se les solicito el acercamiento a directivo – docente, para apoyar de manera oportuna en las necesidades que tuvieran y sobretodo, que dialogaran las dudas antes de realizar una llamada verbal o levantamiento de actas por faltantes en su equipo pedagógico, y que de ser necesario se les diera un tiempo considerando para ponerse al corriente, puesto que eran relativamente “nuevos” y necesitaban ajustarse al contexto de la zona. Con la voluntad de los directivos se procedió de esta manera durante un par de meses concluyendo ciclo y creyendo que las cosas estaban mejor. Pero las cosas no cambiaron y si lo hicieron fueron cambios mínimos.

Ya en el presente ciclo escolar 2019-2020, los comentarios sobre los docentes se agudizaron, los directivos habían agotado la forma de comunicación y daban un nuevo panorama; entre los comentarios obtenidos por las directoras fue efectivamente todos habían sido evaluados en los diferentes ciclos, que eran docentes de prelación, y con ello les cuestionaban porque entonces los planes y expedientes carecían de elementos pedagógicos, al cuestionarles sobre el apoyo que recibieron de sus tutores los docente manifestaron que algunos no tuvieron visitas de sus tutores porque eran de otras escuelas y por normalidad

mínima no podían salir de sus planteles, los que tuvieron visita fue para revisión administrativa que implicaban listas de cotejo de si tiene o no ciertos materiales, todos fueron observados en una sola ocasión durante el ciclo escolar pese a que el lineamiento marca 3 observaciones y 7 reuniones mínimo durante el ciclo escolar, y el comentario en común de las directoras con respecto a los planes es que los docentes argumentaban que planeaban como les enseñaron en la normal y nadie les había dicho que estaban “mal”. Esta manifestación fue un **foco rojo** tanto como asesor, así como tutor, porque no se les estaba diciendo que estaban “mal”, les indicaron faltantes, pero eso de “mal” permeaba una imagen de sentirse agredidos, y las directoras lo percibían, no querían verse en conflicto, mostrando un desgaste desde mayo a septiembre, ya no era problema de adaptación.

Además de ratificar mi idea de que debe ser el asesor de zona quien sea el tutor para evitar el mero cumplimiento administrativo del servicio y evitar pagos a personal que no está cumpliendo con las acciones de tutoría más que en plataforma, fue ahí, en ese momento, donde la preocupación empujaba a la ocupación, se tenía que intervenir, fueran mis tutorados o no, como parte de la zona, se debían de atender.

Teniendo cerca la fecha de reunión entre tutor y tutorado, establecido por el Marco General de tutoría, sabedora de la problemática y con la intención de apoyar a los docentes recién llegados, así como atender a la tutorada en servicio, se propuso a la Supervisión Escolar una intervención indirecta a manera de *espejo*: *ver en otro lo que me hace falta*.

Se propuso el usar la **Estrategia de Espacio de Aprendizaje Asistido** de una **manera monumental**: *Convocar a todo aquel que tuviera la línea de tutoría* y que estuviera en funciones dentro de la zona escolar.

La *intención* muy simple: “ayudar y recibir ayuda” sin que se generaran sentimientos de señalamientos, ni juicios de práctica, por parte de alguna autoridad, en un espacio acorde a sus necesidades y que propiciara un cambio de conducta de manera natural con impacto en su ámbito administrativo organizacional.



Y de esta manera fueron convocados: tutorados en servicio, docentes nuevos en la zona que fueron tutorados y docentes egresados del servicio de tutoría, no tan solo del ciclo anterior, sino desde el inicio de tutoría, es decir, tutorados desde el año 2014 al año 2020, con procesos diversos, dando un giro de 360 grados al servicio de tutoría.

APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA: Espacio de Aprendizaje Asistido

- **FASE DE PRECISIÓN DE LÍNEA DE ACCIÓN.**

Supuesto Generado.

Teniendo clara la problemática, en cuanto a estado administrativo y considerando las actitudes de los docentes de carencia de escucha o de entendimiento a autoridades inmediatas, se focaliza la estrategia a la modificación de actitud, por lo que es necesario plantearse un supuesto, en este caso es el siguiente:

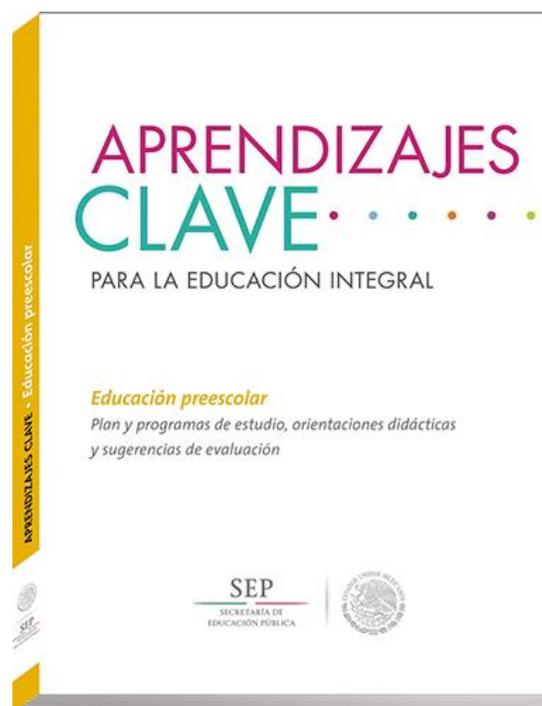
A mayor contacto con la diversidad de trabajo de docentes con las mismas características, mayor será la apertura a la mejora e intervención que realice el docente sobre su propia práctica.

Lo anterior bajo la premisa que es la conducta que favorece o bloquea el avance de los docentes, las ocasiones que se han iniciado los acercamientos a docentes en dialogo y empatía, ellos responden con actitudes abiertas a la comunicación y reciben de mejor manera, las observaciones y sugerencias que se les realiza sin sentir exigencia de autoridades, el cambio se dé de manera paulatina viéndose a sí mismo desde otras personas, como se mencionó anteriormente, a manera de espejo

Determinación de Ejes de Rectores.

Para la efectividad de la estrategia se debe de **sustentar** las acciones desde ideas precisas para que la **reflexión sea desde textos** ya sea de algún plan o de algún programa. Para lograr el cambio de conducta se tenía que guiar su vista a que no lo dice x persona, lo dice el programa, así pues, las acciones se perfilaron a partir del Programa de Educación Preescolar⁶, en el reconocimiento de que es guía de toda acción a realizarse en este nivel, para ello se priorizan ideas que abarcan los ámbitos de intervención docente: planificación y evaluación

1. El **plan de trabajo** tiene un sentido práctico que le ayuda a tener mayor claridad y precisión respecto a las finalidades educativas, a ordenar y sistematizar su trabajo. El plan debe ser un documento concreto y claro. En cada



⁶ El programa referido es Aprendizajes Clave para la educación integral de Educación preescolar de la Secretaría de Educación Pública y que fue publicado en el diario oficial de la federación en octubre de 2017.

situación didáctica del plan de trabajo, se debe incluir la siguiente información:

- aprendizajes esperados;
- actividades que constituyen la situación didáctica;
- tiempo previsto para su desarrollo;
- recursos.

2. El **expediente personal** se ha propuesto como un instrumento con información documentación: ficha de inscripción con datos completos de los padres o tutores de los niños y del domicilio, copia del acta de nacimiento, entrevista con los padres o tutores (debe incluir información acerca de condiciones de salud y médicas, en su caso) y con los niños. Se continúa con notas de la educadora, incluir algunos productos de los niños que documentan los avances, logros y dificultades que la educadora observa.

Clarificar el Grupo al que se dirige.

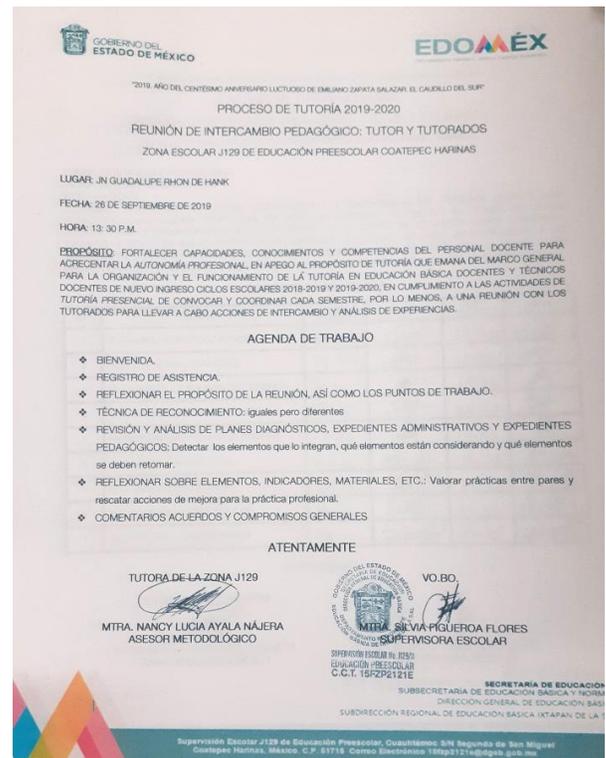
El trabajo se debe centrar en grupos de personas relativamente pequeños, con un componente primordial: de contar con características en común. En este caso se tiene un grupo con varios indicadores que comparten:

- Son docentes con perfil profesional de educación preescolar.
- Tienen una característica en común de ser docentes de prelación.
- Todos habían vivido un proceso de evaluación.
- Todos contaron con servicio de tutoría ya sea en esta zona escolar o en la anterior.

Determinación de elementos, Definición de casos y Necesidades de atención.

Al momento de saber quiénes son los docentes a participar, se comienza a determinar la forma de participación, para ello se debe tener referentes previos de sus capacidades, así como sus debilidades mismas que aportarán o recibirán asistencia. En este caso teníamos lo siguiente:

- 4 docentes tutoradas en esta zona del 2014 al 2018: 1 de ellas con habilidades de diseño de plan, 1 de ellas con capacidades en diseño de instrumentos de evaluación y 2 con habilidad de reconocimiento procesos cognitivos y físicos de los niños, todas se mantenían en un buen desempeño docente sustentado por el seguimiento de su directivo. Entran como tutoras y docentes experimentadas.
- 1 docente de ciclo anterior 2018-2019: con capacidades de liderazgo y resolución de



conflictos, con mejoras en planeación y evaluación. Entra como tutor y como tutorado, docente de retroalimentación concreta.

- 1 docente en servicio de tutoría 2019-2020: con fortalezas de planeación, pero con ciertas debilidades en la evaluación de procesos de aprendizaje de los niños. Entra como tutorado por tener áreas de oportunidad, pero también como como tutor al aportar a quienes se integran a la zona.
- 3 docentes incorporados a la zona: los 3 con debilidades en la elaboración de planes, 1 con fortaleza de aceptar sugerencias, pero con debilidades de elaboración de instrumentos, 1 con actitud propositiva, pero con debilidad de elaboración de planes y 1 con capacidad de conocimiento y dominio de programa, pero con actitud de resistencia a retomar sugerencias, así como de formas de evaluación. Entran como tutores en ciertas áreas, pero más como tutorados.



• FASE DE ORGANIZACIÓN: ESPACIOS Y RECURSOS

Gestión de espacios físicos.

Se pensó en un punto neutral, un espacio donde solo pudiera existir sillas y mesas solo para los asistentes, que contara con **iluminación natural y corriente de aire** para mantenerse activos, ello en el jardín de niños de la cabecera municipal donde labora la única docente que se mantenía en el servicio de tutoría, la razón es simple: el servicio debe ser el centro de trabajo de quien recibe la atención, por lo cual cubría el indicador, por otra parte cubría un aspectos socioemocionales de los docentes: los demás tutorados al estar fuera de su escuela se comportan con una mayor libertad de expresión, centran más su atención, además de que al no ser los únicos y no estar dentro de su aula se evita el sentimiento de fiscalización que una visita de autoridades puede llegar a dar.

Elaboración de instrumento guía.

Para cubrir las necesidades, se debe elaborar un **instrumento sencillo** que los docentes puedan ver su trabajo y a la vez la de los demás. Este instrumento entra como mediador formal gráfico al recabar información y al mismo tiempo permitir el vínculo entre equipo pedagógico, textos y autores. Este debe apoyarse de los ejes que se seleccionan.

Para este caso los **ejes guía** retomados del programa de educación preescolar son: planeación y evaluación, permiten que los docentes guíen su pensamiento en indicadores precisos y claros que los lleve a cuestionarse qué estoy haciendo y que he dejado de hacer.

Desde este punto de vista se diseñó, para este caso en particular, una **hoja de registro**. Dicho documento se divide en **4 momentos**:

1. Técnica de reconocimiento profesionales, así como su individual como personas.
2. Intercambio de planes en tercias con indicadores que centren atención en lo que hacen otros y lo que les falta por hacer.
3. Revisión de expedientes administrativos bajo consigna de que veo de novedad y puedo implementar.
4. Revisión de expedientes pedagógicos bajo la consigna de que puedo aportar.

PROCESO DE TUTORÍA 2019-2020
REUNIÓN DE INTERCAMBIO PEDAGÓGICO: TUTOR Y TUTORADOS
ZONA ESCOLAR J129 DE EDUCACIÓN PREESCOLAR COATEPEC HARINAS

INTERCAMBIO PEDAGÓGICO TUTOR Y TUTORADOS

NOMBRE DE LA DOCENTE: Wendy Arely Vega Reyes		GRADO: 2	GRUPO: B	NO. NIÑOS.
ESCUELA DONDE LABORA: Guadalupe Rion de Hank		LOCALIDAD DONDE LABORA: 2da San Miguel		
1. TÉCNICA. Iguales Pero Diferentes		¿Por Qué Somos Diferentes?		
¿Por Qué Somos Diferentes?		¿Por Qué Somos Iguales?		
Entesamos en diferente como cada quien tiene diferente proceso. Diferente forma de trabajo.		Somos maestras de planeación		
2. ACTIVIDAD REVISIÓN DE PLANES DIAGNÓSTICOS: Reunidos por tercias y posterior a revisar los planes diagnósticos de dos de sus compañeros contesta lo siguiente				
Qué detecto de fortalezas en mis compañeros	Qué elementos detecto que me faltan y puedo retomar para mejorar en mis planes de trabajo	Qué actividades interesantes encuentro y que puedo implementar en mi salón de clases.		
Organización y creatividad Actividades lúdicas	Justificación Consignas y formas de evaluación	Explico que acciones son las que hacen sentir engorrido, triste, feliz y asignar caritas		
3. ACTIVIDAD REVISIÓN DE EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS: revisa el expediente del compañero que tienes a tu izquierda y contesta lo que se te solicita				
En la pág. 176 del programa se especifican elementos a tener un expediente administrativo, señala los que se aprecian en el expediente que revisas		Cuenta con otros elementos además de los mencionados por el programa. Si, no, cuales.		
<ul style="list-style-type: none"> Ficha de inscripción con datos completos de los padres Copia del acta de nacimiento de niños Copia del acta de nacimiento padres Credencial de elector de padres Entrevista con los padres o tutores Entrevista con el niño Documentos oficiales de condiciones de salud y médicas en casos específicos 		<input checked="" type="checkbox"/>		
Qué documento te llamo la atención y que en algún momento lo puedas retomar.				
4. ACTIVIDAD REVISIÓN DE EXPEDIENTES PEDAGÓGICOS: revisa el expediente del compañero que tienes a tu derecha y contesta lo que se te solicita				
Coloca una marca a los elementos que integran el expediente de tu compañero		En el caso de que tu compañero implemente instrumentos de evaluación contesta:		
<ul style="list-style-type: none"> Registros de observación Instrumentos de evaluación Productos directos de los niños 		<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>		
Qué elementos rescata tu compañero para requisitar el producto como evidencia.		Qué instrumento utilizo.		
Indicadores rubricas		Rubrica		
		Qué le agregarías para mejorar ese instrumentos para poderlo poner en practica		
NOMBRE Y FIRMA DEL TUTORADO		NOMBRE Y FIRMA DEL TUTOR		
PROFRA. Wendy Arely Vega Reyes.		M. EN C. NANCY LUCÍA AYALA NAJERA ASESOR METODOLÓGICO PREESCOLAR J129 COATEPEC HARINAS		

Mecánica de movilización.

La mecánica base es la revisión directa de textos y apoyos bibliográficos, así como la **manipulación de documentos y materiales** de elaboración del docente. Para este fin se retoman los documentos que elaboran los docentes en su práctica, en este caso planes y expedientes de los niños.

La **movilización** radica en el sentido de que serán los mismos tutorados quienes se revisen, dialoguen y asistan o apoyen al docente. El **tiempo** será un factor a prever, así como de organizar de tal manera que permita que un docente intercambie con por lo menos tres de sus compañeros y vean las diferentes maneras procedimentales de intervenir teniendo como referente la propia.

En este sentido se les solicito a los docentes que llevaran, sus planes de trabajo desde inicio de ciclo a la fecha, así mismo que llevaran tres expedientes tanto de tipo pedagógico como de tipo administrativo. La movilización de revisión de estos documentos se previó un **modo de trabajo** de manera individual, en tercias y entre pares.

- **FASE DE DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA**

Técnica de reconocimiento profesional y como personas.

Se le llamo **Técnica: Iguales Pero Diferentes**. Se realiza presentándoles un folder con detalles que en un primer momento parecieran iguales y solicitándoles que busquen entre los asistentes cual está igual. En el reconocimiento de que tienen semejanzas y diferencias, los folders fueron elaborados todos diferentes por un mínimo de detalle, la razón el de que trasladen ese de sentimiento a su ámbito personal y profesional

1. TÉCNICA. Iguales Pero Diferentes	
¿Por Qué Somos Diferentes?	¿Por Qué Somos Iguales?

Es en este momento donde el tutor estableció el clima de confianza y de reconocimiento de capacidades, indispensable para propiciar el dialogo y el intercambio, al solicitar presentarse y mencionar su experiencia de tutoría y su evaluación se vertieron varios comentarios, pero más fueron los sentimientos, entre los cuales resaltaban: el trabajo en solitario, la desconfianza de preguntar y el estigma de ser de prelación.

La intervención de los tutorados fue que en esta zona no se usaba el termino de preladados y que esa misma situación vivieron, pero que lo superaron precisamente a partir de reunirse y apoyarse entre ellos, con la tutora y con demás compañeras de la zona a través de mensajes vía watts app.

Intercambio de planes de trabajo.

Este se realizó en tercias con indicadores que centraban la atención en lo que hacen otros y lo que les falta por hacer. Esto ayuda a que guiaran su pensamiento a encontrar los indicadores que se les solicitaron.

2. ACTIVIDAD REVISIÓN DE PLANES DIAGNÓSTICOS: Reunidos por <i>tercias</i> y posterior a revisar los planes diagnósticos de dos de sus compañeros contesta lo siguiente		
Qué detecto de fortalezas en mis compañeros	Qué elementos detecto que me faltan y puedo retomar para Mejorar en mis planes de trabajo	Qué actividades interesantes encuentro y que puedo implementar en mi salón de clases.

En este apartado, se procuró que cada tercia tuviera un docente experimentado como mínimo. Los docentes provenientes de otras zonas mostraron cierta resistencia al presentar sus documentos, pero por la misma dinámica con los demás, los mostraron. La inseguridad fue el principal indicador que se notó en ellos a diferencia de quienes están acostumbradas a compartir.

En este recuadro, los docentes provenientes de otras zonas se centraron en elementos faltantes como actividades interesantes. Una de ellas mencionaba que le era difícil detectar sus fortalezas, a lo que recibió por parte de las otras dos compañeras, el reconocimiento en diseño de ciertas actividades, asombrándose de no ver eso en ella.

En cuanto a las actividades interesantes, los docentes provenientes de otras zonas, fueron quienes más cuestionaban el procedimiento o el que hacer con determinadas conductas, preguntando “si daba autorización” para que les ayudaran, a lo que se les reitero **que la intención de ese espacio era compartir**, por su parte las compañeras dieron su aportación vivencial sustentando acciones desde referencias bibliográficas, mismas que como tutor se complementaron.

Al cuestionar sobre los elementos, se comenzó la movilización cognitiva y profesional, comenzaron a cuestionar: porque tenían este recuadro, de donde salió esa parte, porque retomaban eso en el plan, *detectando que sus planes tenían elementos faltantes*, pero cuestionaban si era “obligatorio” colocarle tanto, a lo que como tutor se les respondió desde cuestionamiento ¿crees que tu plan en este momento dé cuenta de lo que realizas en el aula?, se les pidió reflexionar sobre ello. Por el contrario, la docente en servicio de tutoría, si detectó los elementos que le faltan por hacer, mostrando compromiso en diseñar situaciones con más reto cognitivo.

Los comentarios de las docentes más experimentadas giraron en la necesidad de retomar una línea de dirección pedagógica, como necesidad profesional, y para darle sentido a las actividades, a lo que los docentes provenientes de otras zonas comentaron que no lo habían visto de esa manera por lo que se llevaban la tarea de modificar sus planes.



Revisión de expedientes administrativos

Esta revisión se realizó con énfasis en la consigna de qué veo de novedad y lo que puedo implementar. Y se les cambió la dinámica, ahora sería una revisión concreta a un docente a su izquierda. Su vista fue guiada ahora con elementos desde programa.

3. ACTIVIDAD REVISIÓN DE EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS: revisa el expediente del compañero que tienes a tu <i>izquierda</i> y contesta lo que se te solicita	
En la pág. 176 del programa se especifican elementos a tener un expediente administrativo, señala los que se aprecian en el expediente que revisas	Cuenta con otros elementos además de los mencionados por el programa. Sí, no, cuales.
<ul style="list-style-type: none"> Ficha de inscripción con datos completos de los padres 	
<ul style="list-style-type: none"> Copia del acta de nacimiento de niños 	
<ul style="list-style-type: none"> Copia del acta de nacimiento padres 	
<ul style="list-style-type: none"> Credencial de elector de padres 	
<ul style="list-style-type: none"> Entrevista con los padres o tutores 	Qué documento te llamo la atención y que en algún momento lo puedas retomar.
<ul style="list-style-type: none"> Entrevista con el niño 	
<ul style="list-style-type: none"> Documentos oficiales de condiciones de salud y médicas en casos específicos 	

En este apartado se detectaron 2 cosas: primero que todos coincidían en la carencia de documentos oficiales de condiciones de salud y lo otro, el uso de hojas para incidencia, mientras unos los integraban a expedientes, en el caso de las docentes provenientes de otra zona mencionaban que nunca les pidieron retomarlos. A lo que como tutor se les cuestionó como resolverían un conflicto y cómo darían cuenta de su intervención, qué es lo que hacen y si ello permitía en algún momento aclarar problemáticas, los docentes mostraron inquietud y necesidad de tener ese documento. La diversidad de modelos y formas de registrar un incidente propicio que entre ellos tomaran capturas de pantalla para diseñar un nuevo formato o bien integrar más elementos al que ya tenían.

Revisión de expedientes pedagógicos.

Esta revisión se llevó a cabo bajo la consigna de qué puedo aportar solicitándole ahora de manera a un docente a su derecha y guiarse con elementos del programa, así como lo que recordaban de la bibliografía conocida como Herramientas de evaluación⁷. El cuadro solicitado a llenar fue el siguiente:

4. ACTIVIDAD REVISIÓN DE EXPEDIENTES PEDAGÓGICOS: revisa el expediente del compañero que tienes a tu derecha y contesta lo que se te solicita	
Coloca una marca a los elementos integran el expediente de tu compañero	En el caso de que tu compañero implemente instrumentos de evaluación contesta:
<ul style="list-style-type: none">• Registros de observación	Qué instrumento utilizo.
<ul style="list-style-type: none">• Instrumentos de evaluación	
<ul style="list-style-type: none">• Productos directo de los niños	
Qué elementos rescata tu compañero para requisitar el producto como evidencia.	Qué le agregarías para mejorar ese instrumentos para poderlo poner en practica

Por parte de los docentes experimentados y en servicio de tutoría contaban con variedad de instrumentos, productos directos de los niños y hojas de verificación, mientras que los docentes provenientes de otras zonas su peso se mostraba en la hoja de verificación y un mínimo de producciones de los niños.

Entre los comentarios reconocieron que no dominan la evaluación, que los documentos de la serie de Herramientas para la evaluación la vieron solo como un documento a conocer y revisar solo para el proceso de evaluación para la permanencia del servicio, pero que nunca se preocuparon por aplicarlo y su preocupación era que escuchaban que en otras zonas decían que estaba mal usar hojas de verificación, que si ellos estaba mal, porque desde la norma hacían uso de hojas de verificación porque nadie les dijo otra manera de demostrar que hace el niño y tampoco ellos preguntaron, al observar el trabajo de las compañeras con el propio respecto a expedientes pedagógicos de los niños, externaron comentarios no gratos de su tutor, manifestando que lo veían esporádicamente y que para apoyarse y mantenerse informados, entre docentes conocidos formaban grupos de comunicación, pero que con lo que veían de las compañeras reconocían que estaban “mal” y que les faltaba mucha información.

Las docentes más experimentadas mencionaban que no lo veían mal, pero que en algunas ocasiones no podían desde una hoja de verificación el demostrar cierto logro o avance de un niño retomando el aprendizaje. Como tutor se procedió a dar una serie de ejemplos que permitieran a los docentes observar cómo se retoma el aprendizaje para diseñar una actividad y al mismo tiempo ser centro de evaluación. Así mismo se les menciono que era un logro que reconocieran que les hacía falta cosas, pero que estaban en proceso de formación permanente y que depende de uno mismo la superación de obstáculos. Al término de la reunión, todos mencionaban que les gustaría otra reunión así de apoyo, pero ahora con materiales educativos, entre ellos mismos intercambiaron números celulares y crearon un grupo wats app desde donde se pudieran preguntar y compartir.

⁷ Se le conoce así a la serie de materiales de apoyo para los docentes, apoya a reflexionar acerca de qué evalúan, cómo lo hacen y, sobre todo, cuál es el sentido de la evaluación de los aprendizajes. La serie está compuesta por 5 volúmenes.

Logros y Resultados.

La estrategia cumplió el objetivo general que persigue, permitió que los docentes hablaran de su práctica con documento en mano logrando que reconstruyeran verbalmente su práctica y detectaran acciones que realizaron, pero sobre todos las que no habían hecho.

Pese a que la estrategia lleva una estructura de acuerdo a los ejes que se eligieron, permitió una flexibilidad de ir y venir apoyándose del instrumento, por lo que, si se encontraban revisando evidencias, podrían regresarse a la revisión de planeación y establecer relaciones entre los ámbitos revisados.

La apertura al diálogo, además de dejar ver la cantidad de dudas que tienen sobre la práctica permitió la escucha al otro y resolvieron problemas de casos específicos a través de lo realizado en la vivencia de otro. Los docentes dejaron ver su estado emocional con el que cargaban y el cual se tendrá que tocar en algún momento de visita al aula para desde ahí partir a su asistencia desde el aula.

Se procuró enfatizar que lo que les pedían sus directores era exactamente lo que el programa marca, situación que comprendieron a través de la comunicación entre pares, con ello se percibe que el “trabajo entre pares” no es exclusiva solo a niños, sino que a través de esta se logra edificar puentes de comunicación más fluida e incluso con términos conocidos por la cercanía generacional.

Lograron identificar acciones y diversas formas de trabajo, reflexionaron y se detuvieron mucho en la revisión de actividades, detectando como “soltaban el aprendizaje” en el diseño de las actividades mismo que al momento de buscar la evaluación terminaban evaluando lo bonito y no el aprendizaje en sí, de ahí que reconocieran la necesidad de integrar elementos al plan como es la forma de evaluación y el producto a obtener.

A unos meses de la aplicación de esta estrategia, los cambio en la planeación del personal nuevo mejoró en el sustento de actividades, integrando más elementos derivados del programa y también en la presentación. Comentarios posteriores, al dialogar con uno de ellos al reconocerle verbalmente la mejora de su cambio, éste manifestó que se había quedado con la idea que su plan era bueno porque así le enseñaron en la normal y que no conocía más formas de planeación pero que ahora entendía que estaba no en práctica de actividades sino como responsable de una jornada laboral y que contaba con la libertad de diseñar cosas mejores. Otro de los docentes mejoro en la búsqueda de las evidencias de los niños, ahora existe un equilibrio entre hojas de verificación y producciones de los niños. El cambio de actitud hacia el trabajo y hacia sus colegas tiene avances, de tal manera que se percibe el deber ser, se espera ver nuevos cambios en los meses y ciclos posteriores.

En sí, cada uno de ellos, poco a poco va logrando mejoras, a mi juicio aún hace falta ayudarles a ver sus posibilidades profesionales, pero eso implicara generar otro **espacio de aprendizaje asistido**, con otros mecanismos, con nuevos ejes a retomar, esto es solo el inicio de un proceso que espero tener la oportunidad de continuar.

A manera de conclusión

Asistir a un docente es una tarea que implica un **alto compromiso profesional y moral**, como tutor es una responsabilidad enorme que consume una gran cantidad de tiempo, donde su **capacidad administrativa y organizacional** será indispensable, si es que en verdad se quiere apoyar será necesario el diseñar estrategias específicas de atención a necesidades concretas de los docentes; se tiene que pensar y repensar lo que se hace, diseñar instrumentos acordes, verificar tiempos pertinentes y tener un alto **sentido humano de ayuda**, puesto que se trabaja con personas que no tan solo escucharan sino que aplicaran acciones y estas serán su sello no tan solo para uno o dos años, sino para el resto de su vida profesional.

La estrategia de **Espacio de Aprendizaje Asistido**, es una buena manera de **intervenir en grupos específicos**, no tan solo con tutorados, tal como: docentes multigrado, grupo de directivos, docentes con problemáticas en común, asistidos siempre por una personal capacitado. Por lo anterior es necesario que autoridades educativas regresen la mirada a las supervisiones escolares y retomen ese recurso humano que cuenta con los elementos básicos y necesarios para atender y asistir a un docente siendo: posibilidad de desplazamiento geográfico, tiempo disponible para diseñar y analizar formas de intervención –siempre y cuando se tengan supervisores comprometidos con sus docentes-, capacidad de movilizar habilidades cognitivas contando con disciplina en estudio.

Esta capacidad de **movilización cognitiva** se logra siempre y cuando se tenga **dominio conceptual** del plan y programas de estudio del nivel donde se encuentra, así como la capacitación contante; por lo que no es pertinente que se asigne como tutor, a quien no cuenta con conocimientos elementales, en este caso con diplomados o talleres especializados para realizar un servicio de tutoría, así como no es viable que se le asigne esta responsabilidad a personal con menos de 8 años de servicio. La razón, es simple, el conocimiento del servicio se logra cuando se tiene conocimiento, no tan solo del programa vigente, sino de programas anteriores; de lo contrario no se tendría la posibilidad de sugerir materiales y bibliografía de estudio, por desconocimiento de la existencia de la misma.

Con todo lo vivido desde 2014 hasta este año 2020 me queda claro que la **asistencia, asesoría y acompañamiento son procesos**, y como tal no pueden llevar líneas rectas ni estandarizadas a todos los docentes que se apoyan, sino que existen sesgos y curvas a las cuales estar atentos desde la conducta del docente, más que estar pendientes a una fecha para cargar ideas en una plataforma.

Como tutor y siguiendo de manera indirecta la trayectoria formativa de mis tutorados desde 2014, observo que se mantienen en una apertura en **búsqueda de mejorar** su equipo pedagógico, y que sienten la confianza de preguntar aun cuando ya no estén en el servicio confiando en que se les apoyara a obtener una respuesta. Pese a no obtener ningún tipo de reconocimiento, para mí, como persona y como profesional de educación ha sido una de las experiencias más satisfactorias de las cuales aprendí a desaprender y reaprender, porque las vi y las sigo viendo, no como preladados, sino como compañeros.

Bibliografía Consultada

- SEP- CNSPD. MARCO GENERAL PARA LA ORGANIZACIÓN Y EL FUNCIONAMIENTO DE LA TUTORÍA EN EDUCACIÓN BÁSICA DOCENTES Y TÉCNICOS DOCENTES DE NUEVO INGRESO. CICLOS ESCOLARES 2017-2018 Y 2018-2019. MAYO 2017.
- SEP. 2017. CONSEJOS TÉCNICOS ESCOLARES. SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA, CTE 2017-2018
- SEP- CNSPD. TALLER SER TUTOR DE UN DOCENTE O TÉCNICO DOCENTE DE NUEVO INGRESO DE EDUCACIÓN BÁSICA. 2014–2015. DOCUMENTO DE TRABAJO
- *APRENDIZAJES CLAVE PARA LA EDUCACIÓN INTEGRAL. EDUCACIÓN PREESCOLAR. PLAN Y PROGRAMAS DE ESTUDIO, ORIENTACIONES DIDÁCTICAS Y SUGERENCIAS DE EVALUACIÓN.*
- SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA. (2013). [SERIE: HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN EN EDUCACIÓN BÁSICA MÉXICO: SEP.