

4.2.6.- MODELO DE FORMACIÓN CONTINUA DE TUTORES CON INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS

No basta que el docente-tutor tome cursos o diplomados, la tutoría no es un conocimiento acabado, por su campo de trabajo que es el ser humano, se encuentra en constante evolución y no es posible que se tenga todo el conocimiento y las habilidades,

Siendo los alumnos seres humanos distintos en lo individual y grupalmente, responden a formación e intereses distintos, por lo que el compartir experiencias entre los tutores , de una forma continua, permite ampliar el criterio y los conocimientos en los casos sujetos o comentario o discusión entre los grupos de tutores.

Observaciones

Generalmente se considera que una vez que el tutor ha tomado el curso o diplomado de formación de tutores se le considera ya apto para desarrollar su función y no se plantean retroalimentaciones en las que el tutor pueda aumentar sus conocimientos y experiencias sobre todo a nivel de intercambio con sus pares.

Experiencias propias y aportaciones externas

Para trabajar en este apartado se emplearon técnicas de ingeniería industrial, como es el caso de círculos de calidad, trabajo en equipo y método de casos y se aplicaron a la educación en lo referente a tutoría y sus particularidades de capacitación continua.

Cabe mencionar que los círculos de calidad, en su origen del Japón, se orientan al estudio y aseguramiento del proceso con calidad con mecanismos de participación.

Instrumentos utilizados

Principalmente la observación participativa como parte integrante de la primera generación de tutores, tanto del I.T.C. como de la F.C.A., permitió detectar la necesidad de continuar con la formación tutorial. la conveniencia de intercambiar opiniones y experiencias entre los tutores, y la dificultad de llevar a cabo reuniones plenarias por la dificultad en las disponibilidades de tiempo por parte de los profesores para asignar un espacio que permitiera recibir mayor formación, así como la dificultad en la coincidencia de horario para integrar un grupo en formación.

Resultados

Con base en técnicas de Ingeniería Industrial, administración y la consulta a expertos, se diseñó el modelo de "Círculos tutoriales (Una herramienta de desarrollo para tutores)" que fue propuesto y aprobado en el Tecnológico de Celaya y se empezó a aplicar en el segundo semestre del año 2001.

En este trabajo se plantea la modalidad de Círculos Tutoriales como una alternativa de capacitación permanente de tutores.

Esta modalidad está fundamentada en el modelo administrativo de Círculos de Calidad actualmente utilizado en el sector empresarial .

En la primera parte se hace un breve análisis de la formación tutorial, en la segunda se hace un análisis de los criterios básicos de los círculos de calidad, en la tercera parte, se hace una propuesta de cómo podrían operar los círculos tutoriales en las instituciones de educación superior.

Los objetivos de los círculos tutoriales son preponderantemente el mejoramiento del servicio y el desarrollo humano del tutor.

Se plantea la mecánica operativa con la flexibilidad necesaria para adaptarla a cualquier institución, se parte como elemento restrictivo de la disponibilidad de horario de los tutores para la integración de los círculos

Los círculos tutoriales se plantean como herramienta, como tal el uso óptimo de la misma dependerá en gran medida de que tanto los tutores como las instituciones los implementen y desarrollen adecuadamente.

Como producto de las necesidades observadas, de las posibilidades de tiempo y disponibilidad de los tutores, se genera el siguiente modelo:

CÍRCULOS TUTORIALES- UNA HERRAMIENTA PARA EL DESARROLLO DE TUTORES

Este apartado se formula con base en la ponencia presentada por el autor de esta tesis en el 5º. Encuentro de Orientadores Educativos celebrado en el Instituto Tecnológico de Celaya, Gto. los días 20 y 21 de septiembre de 2001. La propuesta fue aceptada y puesta en práctica en el Instituto Tecnológico de Celaya a partir del mes de octubre de 2001.

Índice

Introducción

Desarrollo del tema :

- 1.- La formación tutorial
- 2.- Criterios básicos de círculos de calidad
- 3.- Modelo operativo

Conclusiones

Introducción

Sin desconocer los esfuerzos que se han hecho en algunas Instituciones de Educación superior para preparar a su personal docente para ejercer formalmente la función tutorial, por regla general y a partir de este año de 2001 y gracias a las aportaciones, entre otros, de ANUIES se ha iniciado con entusiasmo la formación del personal en las diferentes IES.

Este trabajo es el resultado de la experiencia y del interés en la función tutorial en la búsqueda de nuevas formas de llevarla a cabo con buen éxito

Se divide en tres partes, la primera muestra el planteamiento actual en la formación tutorial de los docentes, la segunda enuncia los criterios fundamentales de los Círculos de Calidad como herramienta administrativa y en la tercera se hace el planteamiento operativo de los Círculos Tutoriales.

Es la aspiración del que esto escribe, que pueda ser útil a otras instituciones igualmente preocupadas por la calidad en la educación y particularmente en el servicio tutorial.

Dadas las limitaciones inherentes a este tipo de trabajos, únicamente se plantearán los aspectos más relevantes del tema, gracias por su atención.

1.- La formación tutorial

Con base en el modelo de ANUIES e incluso con el material que se entregó a la generación formada durante el año 2000 por la propia ANUIES, se ha preparado al personal docente en lo correspondiente a la tutoría académica.

Particularmente durante los períodos intersemestrales de Enero y Julio de 2001, ha sido posible concentrar a los docentes para impartirles en aula la preparación teórica sobre tutorías.

Sin embargo, y en base a la encuesta efectuada en dos instituciones de educación superior de Celaya, se pudo observar inseguridad entre los profesores que tomaron el curso, particularmente por que aún cuando informalmente en el pasado habían llevado al cabo alguna función tutorial no se sentían con la suficiente confianza por la falta de experiencia estructurada.

Una vez iniciado los cursos y particularmente en grupos tutoriales numerosos (más de 15) ha sido extremadamente difícil el poder nuevamente reunirlos a todos .

Por ello se ha considerado que sí es posible formar pequeños equipos con coincidencia de horarios que permitan intercambiar experiencias y formar criterios.

Estos equipos se crean bajo el esquema de Círculos de Calidad prevaleciente en la disciplina administrativa y bajo los criterios propios de ellos. Únicamente se adecuan algunos aspectos, tales como :

- Objetivo : Ya que en vez de solución de problemas se orienta al intercambio de experiencias.
- No son decisorios, esto es, no se tomarán decisiones a seguir por el tutor que plantee el caso ni por los demás tutores participantes.
- Se consideran células de intercambio experimental cuyas vivencias podrán ser retransmitidas a otros círculos en sesiones de mayor magnitud.

Para resolver la situación difícil de reunir a los tutores y madurar criterios, se considera que el esquema de Círculos de Calidad puede funcionar dada su flexibilidad operativa.

Es importante señalar que el espíritu de grupo, la aspiración de mejora continua y el deseo de logro de calidad de los servicios es base para la participación de cada uno de los tutores en este modelo operativo.

2.- Criterios básicos de los círculos de calidad

Los círculos de calidad son un concepto relativamente nuevo en la industria y se considera que se genera en el Japón a mediados del siglo XX, fundamentalmente se orienta a la solución de problemas dentro de las empresas con la participación activa de los trabajadores.

Es parte de una filosofía administrativa a largo plazo, sin embargo, las empresas que lo han establecido, han fortalecido su estructura y operación.

Actualmente es una técnica utilizada en entidades progresistas en todo el mundo.

Los aspectos esenciales de los círculos de calidad, son los siguientes :

- 1.- Permite que los empleados participen más, solucionando en forma organizada sus propios problemas
- 2.- El enfoque es enteramente voluntario en todos los niveles de la organización
- 3.- la gente que participa en ellos se les anima a solucionar sus propios problemas relacionados con su trabajo o actividad
- 4.- La solución de los problemas se hace en forma organizada, esto es, es una forma de solucionar problemas sistemáticamente y de trabajar juntos en un grupo con efectividad
- 5.- Es un entrenamiento sin funciones de supervisión
- 6.- Estimula la creatividad
- 7.- Desarrolla el “espíritu de equipo”
- 8.- Permite una mayor comunicación entre los integrantes

El mecanismo de operación se sintetiza en :

- 1.- Número reducido de participantes
- 2.- Se reúnen con regularidad
- 3.- Acepta eventualmente la participación de expertos
- 4.- Las reuniones son de corta duración (una hora aproximadamente)
- 5.- Las reuniones son dentro del horario de trabajo
- 6.- Se analizan y se proponen soluciones a los problemas
- 7.- Se recopila información para fundamentar los hechos y opiniones
- 8.- La información referente a los alumnos no los identificará personalmente

Sus objetivos principales son :

- 1.- Participación del personal
 - 2.- Desarrollo del personal
 - 3.- Generación de propuestas
- Todo ello desde un enfoque totalmente práctico.

Trasladado a la cultura occidental, el modelo de Círculos de Calidad ha sido implantado con éxito cuando se han analizado las circunstancias prevalecientes en el ámbito en que se pretende su aplicación.

Los resultados han sido ampliamente satisfactorios, particularmente en la solución de problemas y el “ espíritu de grupo ”

Es importante planear, organizar, dirigir y controlar su operación, respetando siempre la participación de sus miembros y sus puntos de vista. Es conveniente que periódicamente se evalúen los resultados.

Por otra parte, según A. W. Bates, en La tecnología en la enseñanza abierta y la educación a distancia, señala que para la selección y aplicación de un modelo versátil, se requiere :

- Que funcione en una amplia variedad de contextos
- Que permita tomar decisiones a nivel estratégico o institucional , y a nivel Táctico o educativo
- Que atienda de manera equitativa cuestiones educativas y operacionales
- Que identifique diferencias decisivas entre tecnologías distintas, por lo cual permita elegir una combinación adecuada de tecnologías para cualquier contexto.
- Que adecue los nuevos desarrollos en la tecnología.

3.- Modelo operativo

Antecedentes :

La formación tutorial ha despertado gran interés en las instituciones de educación superior como una alternativa de incremento en el rendimiento y calidad de lo alumnos, por lo que se ha iniciado un proceso de capacitación.

Este proceso después de una primera fase formativa en “aula” requiere el desarrollo de habilidades, las cuales son factibles de adquirir en menor tiempo y costo a través del intercambio de experiencias y puntos de vista con otros tutores

Por ello es conveniente considerar alternativas que permitan un proceso permanente que formación tutorial que coadyuve a la mejora continua tanto en el servicio como en el desarrollo humano del tutor.

Objetivos generales :

Identificar, analizar y solucionar problemas tutoriales e incrementar la calidad del servicio tutorial

Objetivos específicos:

- 1.- Integrar al tutor con sus pares
- 2.- Lograr un intercambio constante de experiencias
- 3.- Obtener puntos de vista sobre aspectos específicos de su actividad
- 4.- Facilitar la actividad tutorial
- 5.- Mejorar la capacitación a través de actividades conjuntas
- 6.- Incrementar la calidad del servicio tutorial
- 7.- Intercambiar información
- 8.- Promover el desarrollo de la calidad humana del tutor
- 9.- Difundir experiencias a los demás equipos de tutores

Integrantes :

Podrán ser integrantes de los círculos tutoriales :

Miembros permanentes:

- 1.- Los tutores pertenecientes al Círculo de que se trate
- 2.- Un representante de la Coordinación del Programa Institucional de Tutorías, quien a su vez deberá ser tutor.

Miembros eventuales:

- 3.- Invitados, que aporten a la sesión su opinión sobre aspectos específicos

Ningún círculo tutorial podrá tener más de cinco miembros permanentes.

Mecánica de trabajo :

Los círculos se organizarán libremente en su forma de operar, sólo se sugiere que se observen cuando menos los siguientes aspectos :

- 1.- Periodicidad : Una vez cada quince días
- 2.- Lugar : Dentro de las instalaciones
- 3.- El Coordinador del Círculo, que fungirá como facilitador , será el representante de la Coordinación del Programa Institucional de Tutorías, en caso de ausencia se elegirá entre los presentes a quien funja como facilitador para la sesión.
- 4.- Para cada sesión se elegirá un Secretario que tome nota de :
 - a) Asistencias
 - b) Temas tratados
 - c) Planteamiento de casos
 - d) Opiniones o soluciones (en su caso).
 - e) Asuntos generales
- 5.- La duración máxima de cada sesión será de una hora.
- 6.- Las sesiones serán dentro del horario de trabajo.

Enfoque :

- 1.- Los temas a tratar serán únicamente los relacionados con la actividad tutorial.
- 2.- Los temas serán prácticos, esto es, de intercambio de experiencias.
- 3.- En su caso solicitud de puntos de vista
- 4.- Intercambio de información sobre aspectos tutoriales
- 5.- En todo caso se tratará de desarrollar habilidades tutoriales
- 6.- En ningún caso se deberán tomar acuerdos por votación
- 7.- Todos los requerimientos de apoyo deberán ser canalizados a través del Coordinador del Círculo.

Intercambios con otros círculos tutoriales:

- 1.- Cada dos meses, se llevarán a cabo encuentros entre los círculos tutoriales en donde cada círculo aportará sus experiencias en mesas de trabajo o en plenarias.
- 2.- En su caso, mediante la participación en foros de intercambio de experiencias con otras instituciones

Aportaciones para el mejoramiento de la operación:

Deberán canalizarse a través del Coordinador del Programa Institucional de Tutorías.

Evaluación:

Cada seis meses se revisarán los procedimientos generales de operación a fin de adecuarlos al avance del programa.

De acuerdo a los resultados obtenidos, en una segunda etapa, estos círculos podrán organizarse por áreas específicas de atención tutorial.

Planteamientos finales y ventajas de los círculos tutoriales:

La función tutorial ha tenido en este año y el anterior un gran impulso en las Instituciones de Educación superior gracias a los esfuerzos de ANUIES.

Este esfuerzo se inicia en el año 2000 con la formación por ANUIES de los primeros tutores, los que en el 2001 participan en la formación de nuevas generaciones.

La formación tutorial ha sido principalmente “ escolarizada “aprovechando los espacios de tiempo intersemestrales. Sin embargo, con posterioridad ha sido difícil volver a reunir a los tutores para continuar con la capacitación, particularmente cuando los grupos son numerosos.

Derivado de técnicas administrativas los Círculos de Calidad representan una opción flexible de agrupamiento de tutores.

La técnica de Círculos de calidad, con adecuaciones, puede ser aplicable, en principio como Círculos Tutoriales.

A través de una adecuada planeación, organización, dirección y control, según las circunstancias, se podrán obtener mejores resultados en la formación tutorial.

Las ventajas que presentan :Permiten la participación unitaria y colectiva de los tutores en formación, genera experiencias capitalizables grupalmente, su costo de operación es relativamente bajo

Las desventajas, principalmente se derivan de la inadecuada planeación en su operación.