LA PLATA, 30 OCT 2013

VISTO el expediente Nº 5812-2635547/13, mediante el cual la Dirección de Formación Continua gestiona la aprobación del documento "Aportes para la gestión y el diseño de la Asistencia Técnica Pedagógica", como propuesta de trabajo conjunto a nivel distrital e institucional, y

CONSIDERANDO:

Que de acuerdo a la Ley Provincial de Educación Nº 11612 los Centros de Capacitación Información e Investigación Educativa (CIIE) son las instituciones responsables de la Formación Continua a nivel distrital y que la Resolución Nº 6028/05 crea en los CIIE las plantas de capacitadores para el desarrollo de la función de capacitación docente;

Que la Resolución Nº 372/12 aprueba el Plan Provincial de Formación Continua período 2012-2015 y que establece los marcos generales para el desarrollo provincial de acciones de Formación Docente Continua;

Que en los CIIEs, los equipos técnicos regionales llevan adelante propuestas formativas que se encuadran en los lineamientos de política educativa curricular de los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo provincial; al tiempo que dan respuesta a las necesidades propias y específicas de cada región/distrito;

Que con el objetivo de atender las necesidades locales puntuales, los equipos diseñan diferentes tipos de intervenciones, entre ellas las asistencias técnicas pedagógicas, ajustadas a la realidad y al contexto de cada región/distrito/escuela;

Que estos dispositivos centrados en la escuela poseen un efecto transformador de la práctica docente mucho mayor que los que no lo están;

Que la valorización que directivos e inspectores hacen de estos espacios comprometen con más fuerza a los docentes que participan de los mismos;

Que la comunicación y el trabajo conjunto entre directores de CIIE e inspectores optimizan su aprovechamiento;

Que resulta necesario institucionalizar la definición y planificación conjunta de las asistencias técnicas pedagógicas entre los equipos de los Centros de Capacitación Información e Investigación Educativa y los Equipos de Supervisión;

Que la/las Mesa/s de Gestión de la Formación Continua aparece como una estrategia privilegiada para que tanto en los distritos como en las instituciones, se recorten y prioricen problemas, se definan estrategias de intervención y se produzcan encuadres de trabajo para el desarrollo de las asistencias técnicas pedagógicas como dispositivo de formación docente continua;

Que el Consejo General de Cultura y Educación aprobó el despacho de la Comisión de Asuntos Técnico Pedagógicos en sesión de fecha 10 de octubre de 2013 y aconseja el dictado del correspondiente acto resolutivo;

Que en uso de las facultades conferidas por el artículo 69, inciso e, de la Ley Nº 13688, resulta viable el dictado del pertinente acto resolutivo;

Por ello,

LA DIRECTORA GENERAL DE CULTURA Y EDUCACIÓN

RESUELVE

ARTÍCULO 1°. Aprobar el Documento *Aportes para la Gestión y el Diseño de la Asistencia Técnica Pedagógica,* que como Anexo 1 forma parte de la presente Resolución y consta de cuatro (4) folios.

ARTÍCULO 2º. Aprobar el Anexo 2 *Información útil para definir la solicitud de la Asistencia Técnica Pedagógica -ATP-* que forma parte de la presente Resolución y consta de un (1) folio.

ARTÍCULO 3°. Establecer que la presente Resolución será refrendada por el Vicepresidente 1° del Consejo General de Cultura y Educación.

Corresponde al expediente Nº 5812-2635547/13

ARTÍCULO 4°. Registrar esta Resolución que será desglosada para su archivo en la Dirección de Coordinación Administrativa, la que en su lugar agregará copia autenticada de la misma; comunicar al Departamento Mesa General de Entradas y Salidas; notificar al Consejo General de Cultura y Educación; a la Subsecretaría de Educación; a la Dirección Provincial de Gestión Educativa; a la Dirección Provincial de Proyectos Especiales; a la Dirección de Formación Continua; a las Jefaturas Regionales y Distritales y al Centro de Documentación e Información Educativa, dar al Boletín Oficial. Cumplido, archivar.

C.G.C.y E
adr

RESOLUCIÓN Nº 2017

Dra. NORA DE LUCIA
Directora General
de Cultura y Educación
Provincia de Buenos Aires

Dr. CLAUDIO M. CRISSIO
Vicepresidente 1°
Consejo General de Cultura y Educación
Dirección General de Cultura y Educación
de la Provincia de Buenos Aires

Corresponde al expediente Nº 5812-2635547/13

Anexo 1

APORTES PARA LA GESTIÓN Y EL DISEÑO DE LA ASISTENCIA TÉCNICA PEDAGÓGICA

ORIENTACIONES GENERALES

2017

I. INTRODUCCIÓN

Qué es una Asistencia Técnica Pedagógica (ATP) y cuál es su propósito

El presente documento intenta recuperar la experiencia de gestión y desarrollo de las Asistencias Técnicas Pedagógicas (en adelante ATP), llevadas a cabo por los equipos de capacitadores de los Centros de Capacitación, Información e Investigación Educativa (en adelante CIIE), con el objeto de avanzar en la construcción de una mirada común acerca de este dispositivo.

Entendemos a la ATP como un dispositivo de formación docente, que consiste en una práctica especializada en situación, y que es llevado a cabo por uno o varios capacitadores del Equipo Técnico Regional (ETR). El sentido general de la ATP es constituirse en una oportunidad para que los docentes, organizados en equipos institucionales, reflexionen sobre sus prácticas de enseñanza, discutan y revisen conocimientos y creencias pedagógicas; es decir, para que construyan un saber pedagógico que parta de los problemas detectados en sus prácticas y en sus condiciones institucionales y que se oriente al diseño, puesta en acto y evaluación de encuadres de intervención posibles para darles respuesta.

La ATP se origina a partir de la toma de conciencia de la existencia de una necesidad o problema, (entendido como campo de intervención posible y no como dificultad), que deviene en demanda. Dado que la interpelación refiere a las prácticas docentes, resulta imperioso contextualizarla en la institución escolar, aunque también, puede nacer asociada a temas y cuestiones que se desarrollan en el aula de capacitación. En cada caso debe ser abordada, justamente, mediante un trabajo que entrecruce los desarrollos propios de la capacitación con las realidades institucionales de la escuela.

Como se observa que estos rasgos no se encuentran difundidos con igual fuerza en todas las instituciones, este documento también se referirá a cómo promover la formulación de solicitudes de ATP en los CIIE.

El objetivo central de este dispositivo es poner en tensión aspectos que han sido naturalizados en el terreno institucional y, partiendo de esa problematización, avanzar en el desarrollo de un encuadre de trabajo superador, diseñado y acordado entre los diversos actores que forman parte del ámbito de intervención. De esta manera, se busca que los participantes orienten su trabajo hacia la mejora de la situación inicial, que, como se mencionó antes, fue la que originó la demanda.

Por lo tanto, el propósito de la ATP es el acompañamiento y asesoramiento por parte de los capacitadores del Equipo Técnico Regional a docentes y/o equipos directivos que perciban alguna problemática en su práctica, que puede ser de diversa índole: Hay problemáticas que se circunscriben a lo organizacional, otras, más vinculadas a la gestión, así como también hay otras asociadas a los aspectos curriculares, al desarrollo profesional, a la aplicación de modelos didácticos superadores de los modelos normativos o modelos didácticos con aplicaciones de TICs y a las problemáticas de la relación escuela-comunidad, etcétera.

Posicionarse como formador de docentes supone manejar dispositivos particulares dirigidos al despliegue, interrogación, análisis y ajuste de las prácticas profesionales. Se trata de nuevas oportunidades de dar lugar a la palabra y a la toma de conciencia para comenzar a establecer de manera conjunta encuadres de intervención. Por lo tanto, la condición fundamental de la ATP será crear espacios de trabajo con los diferentes actores involucrados en relación con aquellas problemáticas que les son propias, sin que se aparten de su práctica ni de su pensamiento sobre la misma ni de las complejidades que esta plantea. Reconstruyendo los saberes que se ponen en juego en la práctica se establecen intercambios y diálogos con otros especialistas: los capacitadotes, que pertenecen a los equipos técnicos regionales y los autores de la bibliografía directamente relacionada con la problemática que originó el pedido de las ATP.

Estas intervenciones contextualizadas requieren que estén enmarcadas dentro de un proyecto de enseñanza institucional que promueva una comunidad de estudio y reflexión durante el tiempo que sea necesario y que se diseñen en relación directa a las necesidades que dicha enseñanza genere, con especial atención en las historias didácticas particulares de la institución, de sus docentes y de sus alumnos.

No se trata de sustituir un pensamiento por otro, sino que se trata de una reconstrucción por aproximaciones sucesivas. Por otro lado, lo que origina la ATP es siempre una problemática. Nunca deberá ser asociado al concepto de *error*, corregir o rehacer. Se trata de una oportunidad y no de un déficit. Visto de este modo, se abre la posibilidad de la intervención para *juntos* provocar cierta transformación superadora.

Cuando hablamos de intervenir, lo estamos haciendo en el sentido de *venir entre*; intervenir es ubicarse entre dos momentos, y esto es lo importante; es estar entre un antes y un después, es estar en medio de dos tiempos, en medio de dos lugares o en medio de dos posiciones. Intervenir, es tomar *juntos* partido, arribar entre todos a una posición, llevar a cabo una *co creación* de *nuevos* sentidos. La ATP entendida como intervención, implica por tanto, una construcción con la institución.

La ATP debe estar sostenida por un proyecto de intervención que implique un acompañamiento en el tiempo; no es un encuentro aislado. Este proyecto, debe enmarcarse política, didáctica y curricularmente en la jurisdicción. El mejor escenario para que se lleve a cabo la ATP es la escuela puesto que allí, es posible contextualizar mucho mejor las problemáticas institucionales y las propuestas de formación continua. Pero no se trata ni de una prescripción ni de una propuesta de cambio prediseñada y general, por el contrario será, al decir de Sandra Nicastro, el "traje hecho a medida".

II. La gestión de la Asistencia Técnica Pedagógica

Las mesas de gestión como estrategia de planificación

Entendemos que toda formación debe encararse como proyecto compartido en un marco institucional. Partimos, entonces, de la necesidad de revisar, discutir y acordar la misma de manera conjunta en cada uno de los distritos y/o las instituciones, contemplando el contexto y la historia institucional y distrital.

La planificación de esos espacios de formación debería ser el resultado del análisis, dándole prioridad a las demandas locales y del reconocimiento de la necesidad de formación en las instituciones. Este análisis requiere de un trabajo específico por parte de los diferentes actores involucrados (Directores de CIIE, Inspectores, Equipos Técnicos Regionales, Directores de Escuelas y Docentes), que participan en diferentes momentos del proceso y con diferentes grados de responsabilidad. En este sentido, la mesa de gestión aparece como una estrategia que se propone institucionalizar este espacio de planificación conjunta y producción colectiva.

Las mesas de gestión posibilitarán, tanto en los distritos como en las instituciones, recortar y priorizar problemas, definir estrategias de intervención y producir encuadres. Particularmente en los distritos, permitirán anticipar la organización local de la oferta y optimizar el aprovechamiento de los recursos, así como también ofrecer el marco general a las tareas del capacitador.

Ahora bien, si entendemos las ATP como una acción colectiva, no es posible su implementación sin un espacio de intercambio que permita pensar en contexto la intervención. En este sentido, se abre otra mesa de gestión vinculada a la definición del proyecto de trabajo del capacitador en la escuela, que tendrá por objetivo terminar de definir la problemática, planificar las intervenciones, determinar las responsabilidades y evaluar las acciones.

El resultado de esta última mesa de trabajo para la planificación de las ATP en tanto *producción colectiva*, será la elaboración de un soporte escrito, comunicable, discutible, que permita documentar los acuerdos establecidos, los responsables, la historia pedagógica de las instituciones (CIIEs y escuelas) y los aprendizajes: su memoria didáctica y su identidad.

Las mesas de gestión hablan en una lengua *común*, y al establecer acuerdos estarán registrando encuadres que sostienen la continuidad en las acciones y funcionan como respaldo de las decisiones concretas y particulares que asumieron como equipo de trabajo (inspectores, directores de CIIE, capacitadores y equipos docentes de las instituciones).

La documentación de los acuerdos y el registro del proceso podrían constituirse en un instrumento útil para el seguimiento de la acción y la toma de decisiones posteriores a la implementación de la ATP.

A continuación, presentamos un cuadro que intenta sintetizar los rasgos propios de las mesas de gestión, sus propósitos, los participantes y sus funciones, teniendo en cuenta que existirán distintos niveles de conformación de las mismas.

Mesas de gestión		
Nivel	**Rasgos, propósitos y participantes**	**Funciones de los participantes**
Distrital	**Rasgos:** • Se organiza por distrito. • De ella podrán surgir problemáticas distritales comunes. • Necesita al menos tres reuniones	• Los inspectores distritales y los inspectores de área aportan la visión estratégica de política educativa curricular del distrito y traen insumos de las reuniones previas con los directores de

Institucional	**Rasgos:** • Se organiza con las instituciones. • Se lleva a cabo en dos momentos: antes del inicio de la ATP y al cierre de la misma. **Participantes:** • El director del CIIE, los inspectores distritales y los inspectores de área. • De esta mesa podrán también participar los directores de escuelas, el equipo técnico regional (de acuerdo a las características del distrito). **Propósitos:** • Definir un encuadre de trabajo que explicite los acuerdos institucionales para la implementación de la acción. • Definir el problema y configurar el recorte. • Establecer las responsabilidades para la ejecución de la ATP. • Determinar los tiempos y los espacios para su desarrollo, así como los involucrados y participantes • Confeccionar una agenda de ATP para elevar a la inspección de área, que incluya instituciones participantes, temática, lugar y fecha de desarrollo de la ATP.	• Todos los involucrados elaborarán el encuadre de trabajo. • El ETR concretará el encuadre de trabajo en una propuesta de enseñanza (propuesta didáctica, recursos, materiales, bibliografía, etc.) que se desarrollará durante la ATP. • El Director de la escuela deberá: 1. comunicar la agenda a su inspector de área, 2. garantizar el cumplimiento de los acuerdos que queden definidos en el encuadre para el desarrollo de la ATP. • El Director del CIIE deberá garantizar el cumplimiento de los acuerdos que queden definidos en el encuadre y realizar el seguimiento de la ATP en tanto actividad de la Dirección de Formación Continua. • Los inspectores distritales y los inspectores de área favorecerán las condiciones de desarrollo de las ATP planificadas.

Definición del problema

Abordar institucionalmente un problema nos lleva a plantear algunas temáticas fundamentales como la construcción colectiva, el relevamiento de datos, la construcción de

	anuales: una a principios de año (marzo/abril), otra a mediados (julio) y otra a finales del año (diciembre). En cada mesa se evaluarán las ATP llevadas a cabo, se analizarán las nuevas solicitudes y se planificarán las próximas ATP. • Priorizará las acciones. Organizará las tareas. Tomará decisiones vinculadas con qué hacer, cómo, para qué y quiénes lo llevarán a cabo. **Participantes:** • El director del CIIE, los inspectores distritales y los inspectores de área. • De esta mesa podrán también participar los directores de escuelas y el equipo técnico regional (de acuerdo a las características del distrito). **Propósitos:** • Planificar estratégicamente la formación continua de los docentes del distrito, organizar la respuesta a la demanda si la hubiera (mesa de gestión institucional), generar la necesidad de intervención pedagógica, producir (si fuera posible) una agenda distrital de ATP.	escuelas a su cargo. • El director de CIIE articulará con los inspectores de área y distritales de la región, aportará información de las ofertas de formación realizadas o en curso y que podrían originar espacios de continuidad institucional y producirá la agenda distrital de ATP. Asimismo, será el responsable, junto con sus colegas de la región, de organizar los recursos humanos disponibles en los CIIE para concretar los acuerdos y realizará el seguimiento de la ATP en tanto actividad de la Dirección de Formación Continua. • El director de la escuela podrá asistir a esta mesa en función de las características locales. Si asistiera y no tuviera una demanda formulada, deberá llevar datos de su institución que considere relevantes, le llamen la atención o le preocupen.[1] • Los Equipos Técnicos Regionales podrán participar de estas mesas aportando el conocimiento de las necesidades de formación de los docentes del distrito, las experiencias de ATP realizadas con anterioridad, el conocimiento acerca de las áreas de vacancia de los diseños curriculares y el recorte de temáticas por área

[1] Ver Anexo 2, Propuesta de información que puede resultar útil para la definición de las ATP.

información y conocimiento en la gestión institucional, la traducción del problema en proyecto y de éste a su implementación y, finalmente, el seguimiento y la evaluación del proyecto.

Para lograr un conocimiento institucional que permita entender lo que acontece se hace indispensable la construcción intersubjetiva entre los diversos actores que son parte del problema.

Consensuar un diagnóstico compartido acerca del problema que preocupa se constituye en un punto de partida necesario. Las diversas versiones del problema (coincidentes o no) plantean nuevos interrogantes y exigen la busca de respuestas, de fundamentos, de datos en los que se sustentan. A través de la confrontación y el consenso "entran en juego distintas miradas sobre una misma realidad, estamos produciendo conocimiento, miramos y nos miramos en el problema" (DGCyE: 2009,15)[2].

De esta manera, en la mesa de gestión se intentará dar respuesta (al menos en forma de hipótesis) a la siguiente serie de interrogantes:

- ¿se trata de una problemática específica de una institución o es una problemática compartida por otras instituciones de la misma comunidad?;
- ¿cómo se relaciona el pedido con el proyecto institucional?;
- ¿resulta significativo para los estudiantes?;
- ¿se observan registros de acciones previas en la misma dirección?;
- ¿existen proyectos que hayan intentado intervenir dichas problemáticas?;
- ¿nos encontramos frente a un problema educativo?;
- ¿se trata también de un problema social?;
- ¿existen evidencias o relatos de esas experiencias? ¿Cuáles?;
- ¿cómo circula la información en dicha institución?;
- ¿cómo se establecen las relaciones y la circulación del poder?;
- ¿en quién o en quiénes se originó este pedido de intervención?
- ¿se trata de una minoría, de una mayoría o de todos los actores institucionales quienes coinciden en visibilizar dicha situación como problemática?

Plan de acción

Definido el problema, se debe planificar el proyecto de trabajo que dé respuesta al qué, cómo y para qué. De esta manera, se acuerdan acciones y los miembros de la mesa interactúan para arribar a un proyecto sostenido de ATP, teniendo en cuenta los siguientes puntos:

- ¿qué se desea hacer y para qué? (Propósitos y objetivos);
- ¿por qué se quiere hacer? (Fundamento);

[2] DGCyE: La planificación desde un curriculum prescriptivo. 2009

- ¿qué se va a hacer? (Contenidos);
- ¿cómo se va a hacer? (Trazado de un plan que permita aproximarse a las metas, tipos y modalidades de intervención, diseño de las líneas de acción);
- ¿dónde se quiere hacer? (Lugar);
- ¿a quiénes va dirigido? (Destinatarios);
- ¿con qué se va a hacer? (Recursos);
- ¿cómo y qué evaluamos? (Plan de evaluación);
- ¿cuándo se va a hacer? (Cronograma);
- ¿Quiénes lo van a hacer? (Responsables de llevar adelante la ATP).

A continuación presentaremos algunas observaciones respecto de los tres últimos puntos de la planificación de la ATP.

En lo que respecta al *cómo se va a hacer* presentamos algunos ejemplos de intervención posible: exposiciones, análisis de secuencias de enseñanza, observación de clases, análisis de planificaciones docentes, análisis de producciones de alumnos, intercambios orales, reflexión a partir de videos, práctica, análisis de la práctica, diarios de clase, criterios e instrumentos de evaluación u otros que surjan en la mesa de gestión.

En relación con el cronograma o presupuesto de tiempo, es necesario subrayar que una ATP de muy corta duración corre el riesgo de perturbar las prácticas de un docente sin permitirle construir un nuevo equilibrio y esto muchas veces deriva en la vuelta a las prácticas anteriores, que se encuentran ahora reforzadas por el fracaso del intento de cambio. Se estima necesario dejar en claro que se considera que todo el proceso no debería ser menor a tres encuentros, con previsión de propuestas específicas a desarrollar y registrar entre encuentros. Es necesario acordar con la institución no solo la cantidad de encuentros sino el cronograma de fechas y horarios, de manera de facilitar la organización de la institución educativa.

Es importante que los responsables generen espacios de reflexión que permitan a la institución tomar conciencia y discutir las formas automáticas de pensar y que dediquen momentos de las ATP a la recuperación de las buenas prácticas. No se trata de asumir un rol de evaluador o calificador de la escuela sino de tener una mirada comprensiva de las prácticas que se realizan, valorar las trayectorias educativas y la historia institucional y establecer una mirada etnográfica que busque las explicaciones sobre el modo en que se construyen esas prácticas, de manera de no juzgarlas desde los propios marcos referenciales.

III. SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DE LO PROYECTADO

En la mesa de gestión, a partir de la planificación acordada, se deben establecer los mecanismos de evaluación que permitan saber si hubo construcción de posibilidades de cambio frente a los problemas que originaron la ATP. Los resultados deben ser registrados para redefinir la implementación de nuevas intervenciones.

Corresponde al expediente Nº 5812-2635547/13

ANEXO 2

Información útil para definir la solicitud de la Asistencia Técnica Pedagógica (ATP).

De la siguiente solicitud comente solo aquellos campos (además de los dos primeros, que debe completar obligatoriamente) que considera relevantes en relación con su pedido de ATP:

- datos de la institución: región, distrito, nivel educativo, número y/o nombre de la escuela, dirección;
- formulación del pedido: problemática por la que solicita ATP;
- proyecto institucional;
- acuerdos de convivencia;
- espacios;
- tiempos;
- cursos de capacitación realizados por los docentes y directivos;
- observaciones de clase, cantidad y estilo de registro;
- tiempos de construcción colectiva;
- modelo pedagógico;
- los modelos de las didácticas específicas presentados en secuencias didácticas y su relación con la implementación del diseño curricular vigente;
- antigüedad docente. Cursos realizados por docentes y directivos;
- estilos de supervisión y asesoramientos previos recibidos;
- perfil estudiantil: edad y año escolar, país de origen y lengua materna de la familia y/o del alumno, trayectorias escolares, contexto social;
- cuadernos de los estudiantes, los libros de tema, las comunicaciones a las familias, otros documentos de comunicación institucional;
- trayectorias discontinuas: Asistencia, indicadores de ausentismo;
- sobreedad: Indicadores de repitencia, etcétera;
- articulaciones con otras instituciones;
- acciones de sociabilización de la institución;
- reuniones de padres;
- logros institucionales;
- rendimientos académicos que pueden no responder a lo esperado;
- conflictos que se presentan;
- otros problemas a resolver.

C.A.T.P.