

INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL MONTERRICO

PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO



MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN PARA MEJORAR LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA COMPETENCIA SE DESENVUELVE DE MANERA AUTÓNOMA A TRAVÉS DE SU MOTRICIDAD, DEL AREA DE PERSONAL SOCIAL DEL V CICLO DE EDUCACION BÁSICA ESPECIAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CEBE “CHEPEN” DEL DISTRITO DE CHEPEN, PROVINCIA DE CHEPEN - UGEL CHEPEN – LA LIBERTAD

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO

LLALLE TERAN, Juan Pablo

La Libertad - Perú

2018

Índice

Introducción.....	1
1. Identificación de la Problemática.....	3
1.1 Caracterización del Contexto Socio – Cultural de la IE.....	3
1.2 Formulación del Problema Identificado.....	5
2. Diagnóstico.....	8
2.1 Resultados de Instrumentos Aplicados	8
2.1.1 Resultados cuantitativos	8
2.1.2 Resultados cualitativos	8
2.2 Relación del Problema con la Visión de Cambio de los Procesos de la IE	
Compromisos de Gestión Escolar y el MBDDirectivo.....	9
3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico	14
4. Planteamiento la Alternativa de Solución Priorizada.....	17
5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada.....	21
5.1 Marco Conceptual.....	21
5.1.1 Monitoreo, acompañamiento y evaluación.....	21
5.1.1.1. Monitoreo pedagógico.....	21
5.1.1.1.1. Definición de monitoreo pedagógico.....	21
5.1.1.1.2. Estrategias de monitoreo pedagógico.....	21
5.1.1.1.3. Instrumentos para el monitoreo pedagógico.....	22
5.1.1.2. Acompañamiento pedagógico.....	22
5.1.1.2.1. Definición de acompañamiento pedagógico.....	22
5.1.1.2.2. Estrategias de acompañamiento pedagógico.....	23
5.1.1.3. Evaluación.....	23
5.1.1.3.1. Definición de evaluación.....	23
5.1.1.3.2. Instrumentos de evaluación.....	23
5.1.1.3.3. Tipos de Evaluación.....	24
5.1.2 Área curricular.....	24
5.1.2.1. Enfoque del área de Personal Social	24
5.1.2.2. Competencia.....	26
5.1.2.2.1. Estrategias metodológicas para desarrollar la	
competencia.....	26

5.1.2.2.2. Estrategias para revertir las inasistencias de los estudiantes.....	27
5.1.2.2.3. Apoyo de los padres de familia en los aprendizajes	28
5.1.2.2.4. Estrategias para favorecer el clima en el desarrollo de sesiones.....	29
5.2. Experiencia Exitosa.....	29
6. Diseño del Plan de Acción	31
6.1 Objetivos.....	31
6.1.1 Objetivo general.....	31
6.1.2 Objetivos específicos.....	31
6.2 Matriz del Plan de Acción.....	32
7. Plan de Monitoreo y Evaluación.....	40
8. Presupuesto.....	50
9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción.....	53
10. Lecciones Aprendidas.....	55
Referencias.....	56
Apéndices	

Índice de Tablas

<i>Tabla 1.</i> Árbol de Problemas.....	7
<i>Tabla 2.</i> Análisis de Resultados del Diagnóstico.....	13
<i>Tabla 3.</i> Caracterización del Rol como Líder Pedagógico.....	17
<i>Tabla 4.</i> Matriz del Plan de Acción.....	33
<i>Tabla 5.</i> Plan de Monitoreo y Acción.....	40
<i>Tabla 6.</i> Riesgos y medidas a adoptar.....	49
<i>Tabla 7.</i> Presupuesto del Plan de Acción.....	50

Introducción

Se establece que el presente trabajo académico se ha elaborado porque existe un escaso desarrollo de habilidades de autovaloramiento en el área de Personal Social en los estudiantes del V Ciclo; se ha realizado una investigación diagnóstica y aplicado instrumentos para recabar información lo cual ayudará a determinar estrategias y medidas puestas en práctica por los actores directos de la educación: Docente, la familia, estudiantes y el directivo tienen que aplicar estrategias para ayudar a optimizar el aprendizaje de nuestros estudiantes. Se elaboró instrumentales para obtener data relevante acerca de las metodologías que el docente y padres de familia conocen para fortalecer la autonomía en los estudiantes del ciclo en mención tanto en casa como en el aula.

El presente trabajo académico contiene en el acápite 1 una identificación de la problemática existente en nuestra institución educativa, analizando un contexto social cultural real de los miembros de la comunidad educativa el cual conllevó a la formulación de nuestro problema identificado. En el acápite 2 Se aplicaron instrumentos que arrojaron resultados cuantitativos y cualitativos. Se relacionó el problema con la visión de Cambio, los procesos de nuestra institución educativa y los compromisos de gestión escolar a cumplir durante nuestra práctica pedagógica apoyado y dirigido por el Marco del Buen Desempeño Directivo. En el acápite 3 se determina las características del directivo como buen Líder Pedagógico hoy en las escuelas de nuestro país.

Otro punto importante en el acápite 4 es el planteamiento de la alternativa de solución priorizada que permitirá mejorar las debilidades presentadas en la práctica docente; para ello es necesario conocer y manejar un marco conceptual comprendido en lo que define al monitoreo, sus estrategias e instrumentos; acompañamiento y sus estrategias y además la Evaluación con sus instrumentos lo cual permitirá obtener resultados para la toma de decisiones. Asimismo, conocer el Enfoque del área a estudiar donde se visualiza la debilidad del problema, conocer que competencia se fortalece con sus estrategias metodológicas, que recursos metodológicos se utilizan. La alternativa de solución se sustenta en experiencias exitosas que demostraron resultados óptimos que invitan a la práctica permanente el MAE.

Nuestro diseño de Plan de Acción en el acápite 6 comprende el Diseño de Plan de Acción conteniendo un objetivo general como reto y objetivos específicos como desafíos y la matriz del Plan de Acción con actividades a desarrollar; en el acápite 7 contiene el Plan de Monitoreo y Evaluación con las actividades a desarrollar, actores involucrados, evidencias, instrumentos y recursos a utilizar; en el acápite 8 contiene un presupuesto que permitirá ejecutar todo el proceso para la obtención de resultados.

Asimismo, en el acápite 9 nos menciona la utilización de los diversos módulos llevados en la segunda especialización que sirvieron para la construcción de nuestro Plan de Acción. Finalmente, en el acápite 10 tenemos las lecciones aprendidas que nos llevaron a conocer la importancia del trabajo colaborativo y las comunidades de aprendizaje fortalecidas con un liderazgo pedagógico que está cambiando la realidad educativa tanto en los docentes, padres de familia y estudiantes de nuestras instituciones.

1. Identificación de la Problemática

1.1 Caracterización del Contexto Socio – Cultural de la IE CEBE Chepén

Se refiere que el Centro de Educación Básica Especial “Chepén”, Distrito Chepén, Provincia Chepén, Departamento La Libertad, tiene como dirección urbanización Primavera, Calle Los Cedros Mz E Lt 6 parte Sur Este de la ciudad, rodeado de edificios, antenas de radio, esta urbanización está muy bien organizada y permanece limpia, tránsito normal, no existe inseguridad ciudadana, sin embargo es necesario señalar que tiene cercanía con el campo agrícola, riesgo que atrae a los zancudos que podrían propagar dengue en verano, por eso es considerada como zona de riesgo aquejando la salud de la población, como institución educativa podríamos mencionar que alguna de las demandas es promover en la familia de los estudiantes el cuidado y protección de la salud previniendo este riesgo en la comunidad.

Se menciona que esta institución educativa tiene local propio, está distribuida en un espacio de 940 m², en dos pabellones; uno es de material noble con dos pisos y servicios higiénicos. Se especifica que funciona en el piso inferior un aula de Nivel Inicial con 10 niños, su docente es nombrada acompañada con un auxiliar de condición contratado, también un salón de Primaria con 10 estudiantes, su docente es nombrada y su auxiliar es nombrado. En el segundo piso funciona otro ambiente de primaria con 08 estudiantes, su docente es nombrada no tiene auxiliar, esta población estudiantil presenta Discapacidad Severa y Multidiscapacidad, indicando que necesitan del apoyo de otras personas para su desenvolvimiento.

Se afirma que el total de padres en este año son 27, la mayoría se identifica con la institución, pero algunos de ellos demuestran indiferencia en las actividades. En el segundo pabellón se ubica el Equipo SAANEE integrado por cinco profesionales docentes y 01 Trabajadora Social, tiene trabajo directo con estudiantes inclusivos de las diferentes IE con una cantidad de 90, también está reubicado el PRITE con 20 niños. Se tiene una cocina para preparar desayunos y/o almuerzos. Total, de trabajadores 16, se caracterizan en buen porcentaje por ser responsables al cumplir sus labores, demostrar buen desempeño en sus funciones, sin embargo, existen algunos trabajadores docentes le falta manifestar compromiso con la institución.

Nuestra localidad se ubica a 130 m.s.n.m. con 76,528 pobladores aproximadamente, se identifica por ser agrícola siendo su producción arroz, maíz, caña de azúcar, hortalizas, su relieve es inclinado donde sus viviendas se ubican bajo la falda del famoso Cerro Chepén. Sus calles están pavimentadas en un 90 %, tiene buen movimiento en el comercio, existen 14 agencias de crédito y 3 bancos. Su temporada de lluvia es enero, pero con mayor intensidad en febrero y marzo, sus campos agrícolas son irrigados con agua del reservorio “Gallito Ciego”.

Se expresa que nuestra institución educativa tiene buena relación y aceptación con la comunidad, por eso podemos mencionar que existe alianzas de trabajo con la Municipalidad, Serenazgo, Policía Nacional, CEM, Hospital de Salud, Defensoría del Niño y el Adolescente, instituciones educativas inclusivas y sobre todo con nuestra UGEL quien lidera y monitorea constantemente, recibe atención de los programas: Qali Warma y JUNTOS. Asimismo, la institución tiene fortalezas como la APAFA, CONEI, Consejo de Vigilancia, docentes que están llevando la segunda especialización en la modalidad, se tiene materiales educativos apropiados a modalidad, servicios de fisioterapia y Asistencia Social.

1.2 Formulación del Problema Identificado

Se refiere que ante el trabajo académico realizada en el CEBE Chepén se analizaron algunos documentos como el Informe Psicopedagógico y los Planes de Orientación Individual (POI) de la población estudiantil lo que permitió identificar el problema relacionado con el escaso logro de la competencia Se desenvuelve de manera autónoma a través de su motricidad, del Área de Personal Social de los estudiantes del V Ciclo de EBE del CEBE CHEPEN, del distrito de Chepén – UGEL Chepén.

Una de las causas identificadas en el problema es el escaso manejo de estrategias de enseñanza aprendizaje acorde a la población a atender y enseñar por parte de la docente, un factor relacionado a esta causa es la gestión curricular el cual se vincula con fortalecer las capacidades en el conocimiento de estrategias pertinentes para enseñar de acuerdo a la discapacidad de cada estudiante, al mismo tiempo la desactualización en este aspecto trae como efecto la improvisación en la enseñanza, es decir no atiende a nuestra población escolar en su formación siendo primordial promover comunidades profesionales de aprendizaje.

Otra causa relacionada es la inasistencia de los escolares al CEBE porque la familia se dedica a otras actividades como es el trabajo para sustentar la actividad económica de su familia, el factor relacionado a esta causa es Gestión de las normas de convivencia y medidas reguladoras, otra consecuencias relacionadas es la deserción Escolar, porque también los padres están dedicados a sus labores diversas y por ende no llevan a sus hijos al CEBE sabiendo que son dependiente y necesitan de su apoyo para que se puedan movilizar siendo necesario fortalecer las habilidades interpersonales que admitan efectuar labores de apoyo.

Asimismo otra causa evidenciada es el escaso soporte de los padres de familia al no reforzar en casa lo aprendido en el CEBE con las orientaciones brindadas por la docente debido a la falta de recursos económico tienen que dedicar más tiempo al trabajo mostrando desinterés por la formación de sus niños y demostrar desinterés en la escuela para dialogar con la docente sobre el avance académico, esto se relaciona con el factor gestión de las normas de convivencias y medidas reguladoras, una de las consecuencias que trae este causa es la dependencia del niño porque no tiene apoyo no logrando avanzar en sus aprendizajes. Para revertir esta situación se plantea sensibilizar a los padres de familia a través de la empatía, comunicación asertiva y la escucha activa.

Finalmente, otro factor es la falta de monitoreo a la docente quien también presenta escaso manejo de esquemas de los documentos técnico pedagógico y su aplicación en la experiencia docente, esto por presentar un esquema de monitoreo no acorde al desenvolvimiento de la docente indicando que falta implementar para dar las orientaciones necesarias. Esto se relaciona con los factores de MAE, vinculados a una asesoría crítico reflexivo y Técnicas, instrumentos y recursos. Una de las consecuencias que trae esta causa es que la docente tenga dificultad en su práctica pedagógica, en tal sentido el directivo debe implementar el Plan de MAE.

Al problema identificado en este Árbol de Problemas se dará solución considerando algunas fortalezas por ejemplo tener docentes que están llevando la segunda especialización (Programa de Certificación progresiva en Diversidad e Inclusión Educativa de estudiantes con discapacidad) de manera presencial, virtual en la modalidad por el Ministerio de Educación, fisioterapia, psicología y trabajo social, utilizar los materiales educativos adecuados que permitan desarrollar las habilidades de autovaloramiento en los estudiantes, Asimismo se considerarán algunas oportunidades como alianzas de trabajo con instituciones gubernamentales como la Municipalidad, Centro Emergencia Mujer, Defensoría del Niño y el Adolescente, Policía Nacional, la UGEL quien lidera y monitorea activamente la labor educativa.

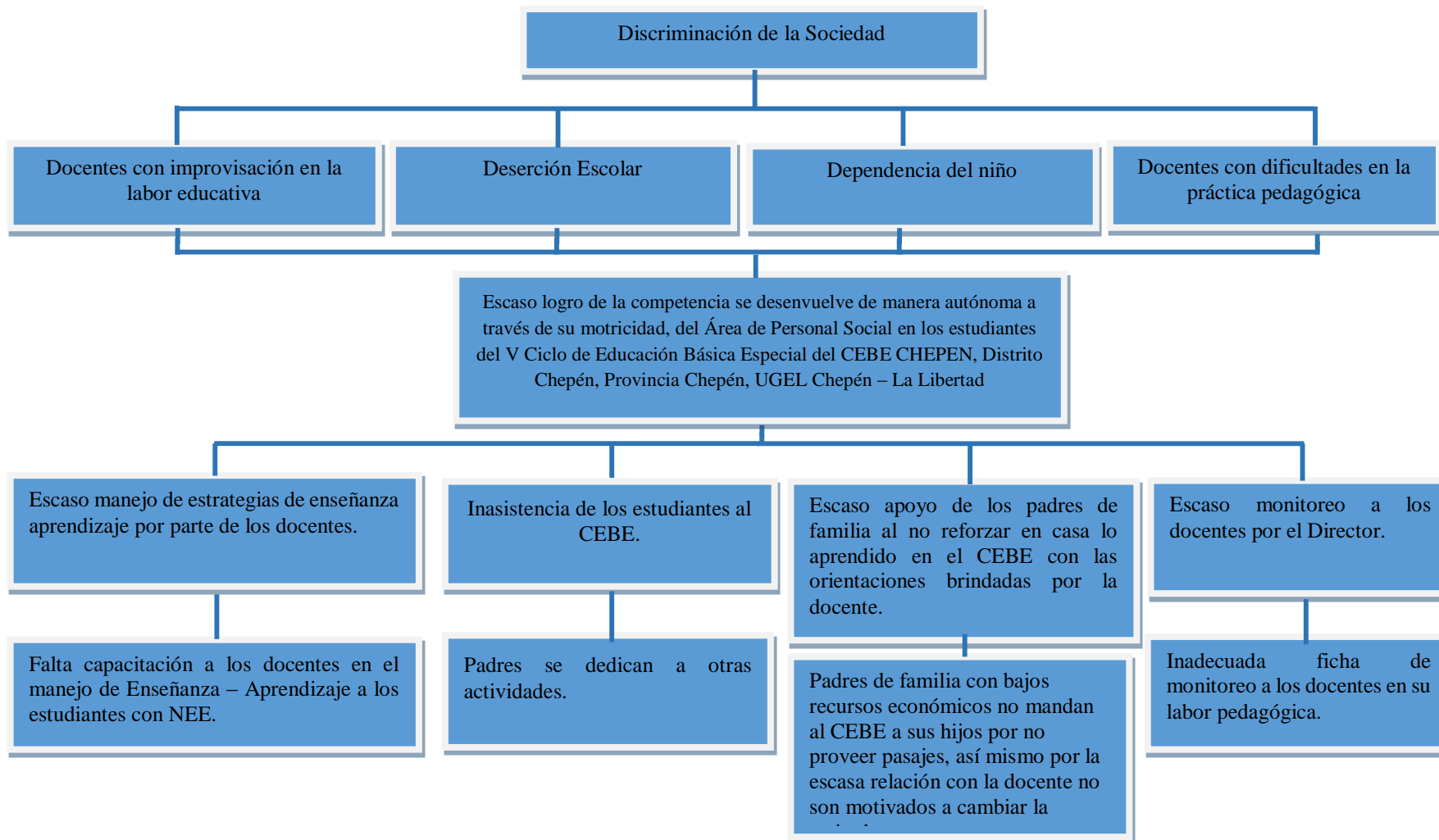


Figura 1. Árbol de Problemas

2. Diagnóstico

2.1 Resultados de Instrumentos Aplicados

Dentro de los instrumentos que se utilizaron fue la Ficha de Monitoreo a la Sesión de Clase en Aula con criterios estándares que el Ministerio de Educación propone para una buena práctica pedagógica didáctica. Este instrumento evaluó el uso pedagógico del tiempo, las herramientas pedagógicas que utiliza el docente, uso de materiales durante la sesión y recursos educativos.

2.1.1 Resultados cuantitativos Estos resultados permiten evidenciar que el 100 % de los ítems aplicados a una docente el cual evidencia que no desarrolla destrezas basadas en la discapacidad de los niños, ni recoge saberes, genera escasos aprendizajes y no articula las áreas; siendo el factor la escasa capacitación, oportunidades de pasantías entre IE de la modalidad, asimismo la docente no ejecuta la evaluación formativa y sumativa para comprobar el avance de los estudiantes y esto es por el poco conocimiento y elaboración de instrumentales, no aplica lo enseñando en la segunda especialización acerca de los instrumentos de evaluación.

El 100 % de los ítems aplicados a la docente da como resultado que no se promueve la asistencia permanente de los estudiantes, no genera relaciones horizontales, fraternas, colaborativas, tampoco reconoce el esfuerzo individual de los alumnos a través de una comunicación estimulante mediante palabras o gestos; a la vez el escaso manejo de estrategias de socialización con la familia y la motivación permanente para la asistencia, debido a la improvisación de las estrategias, conocimiento de instrumentos de evaluación.

2.1.2 Resultados cualitativos Los padres de familia manifestaron que existen un escaso interés en la formación de sus hijos ya que lo que conocen son básicas y no apuntan a satisfacer lo que el estudiante necesita, este apoyo minoritario, obedece a que los padres tienen a diario diversas acciones laborales, sin embargo, es importante e imprescindible la atención de todos en casa en brindar algunas orientaciones para que puedan desarrollar habilidades que les permitan verse por sí mismo.

La docente manifiesta que hubo un escaso monitoreo, lo que ocasionó en algunas oportunidades la improvisación en las estrategias de sus sesiones, descuidando las

estrategias pertinentes para la enseñanza, debido a esto la docente manifiesta que es importante un monitoreo permanente y que es imprescindible conocer la ficha de monitoreo conforme al desenvolvimiento de los maestros en la modalidad, producto de lo cual al recibir un acompañamiento esto le permita mejorar la práctica pedagógica.

2.2 Relación del Problema con la Visión de Cambio de los Procesos de la I.E., Compromisos de Gestión Escolar y el MBD Directivo

Se refiere que la problemática se diagnosticó obteniendo resultados cualitativos, uno de ellos es que la docente no desarrolla habilidades acordes a la discapacidad de los niños, ni recoge saberes, genera escasos aprendizajes y no articula las áreas; esto se debe a la falta de capacitación, otro resultado es que no promueve la asistencia permanente de los estudiantes, por el escaso manejo de habilidades de socialización, motivación permanente y asistan a la escuela. Asimismo, podemos mencionar que el escaso monitoreo presentado por el directivo influye en no optimizar la práctica docente, por lo tanto, se visualizan resultados cuantitativos con porcentaje bajos en los logros de los aprendizajes de nuestros estudiantes resulta prioritario dar solución a la problemática detectada puesto que queremos alcanzarla visión de cambio propuesta.

Estos resultados están relacionados con los procesos y compromisos de gestión y competencias del Marco del Buen Desempeño Directivo, que se ha implementado en la IE así tenemos el PO05: Gestionar la convivencia escolar y la participación, PO05.1: Promover la convivencia escolar porque nos permitirá mejorar la convivencia con los estudiantes, esto nos permitirá dar cumplimiento con los compromisos de gestión específicamente con el Compromiso 2 referido con Retención Anual de los Estudiantes y con el rol del directivo plasmado en el desempeño 3 de la Competencia 6 del MBD Directivo.

Otro proceso relacionado tenemos el PO05: Gestionar la Convivencia Escolar y la Participación, PO05.4 Vincular la I.E con la familia porque nos permitirá vincular a la familia con la formación del estudiante, esto nos permitirá dar cumplimiento con los compromisos de gestión específicamente con el Compromiso 2 referido con la intervención democrática de los actores de la IE, las familias y la sociedad a favor de la

formación y el rol directivo plasmado en el desempeño 4 de la competencia 2 del MBD Directivo.

Se detalla que estrechamente está relacionado con los procesos de gestión que se implementó en la IE el PO03: Fortalecer el Desempeño Docente PO03.2: Desarrollar investigación e innovación pedagógica PO03.3: Realizar acompañamiento pedagógico porque permitirá desarrollar y fortalecer la labor de los docentes, la planificación curricular, como también dar cumplimiento con el compromiso de gestión específicamente con el Compromiso 4 referido a realizar monitoreo y acompañamiento, Compromiso 5 Gestión de la convivencia escolar y el rol del directivo plasmado en el desempeño 20 de la competencia 6 del MBD Directivo.

Ante las causas visualizadas en árbol de problemas el directivo debe plantearse como reto desarrollar habilidades de autovalimiento en el área de personal social de los estudiantes del V Ciclo de EBE del CEBE CHEPEN, asimismo desafíos como el fortalecimiento de los docentes en el manejo de estrategias de enseñanza aprendizaje; la implementación de medidas correctivas para mejorar la asistencia de los estudiantes, sensibilización a los padres de familia para asumir rol y finalmente realizar un monitoreo, acompañamiento y evaluación pertinente y oportuna con buena implementación de instrumentos.

Estos retos y desafíos se lograrán con el planteamiento de las alternativas de solución como capacitación a los docentes en cuanto a estrategias de enseñanza aprendizaje, implementar medidas correctivas para mejorar la asistencia, sensibilizar a los padres de familia de la institución educativa para mejorar la responsabilidad y mandar a sus hijos a la institución, brindar un monitoreo permanente con acompañamiento pertinente y adecuado.

PROBLEMA	Diagnóstico (Conclusiones)	¿Qué procesos de gestión institucional se encuentran implicados?	¿Qué compromisos de gestión no se está realizando?	¿Qué competencias del MBD Directivo se encuentran implicados?
<p>Escaso desarrollo en las habilidades de autovalimiento, en el área de Personal Social de los estudiantes del V ciclo de EBE del CEBE Chapén, del distrito de Chapén - UGEL Chapén</p>	<p>Resultados cuantitativos: Estos resultados permiten evidenciar que el 100 %, es decir una docente no desarrolla habilidades basadas en la discapacidad de los estudiantes, ni recoge saberes, genera escasos aprendizajes y no articula las áreas; por la escasa capacitación, oportunidades de pasantías entre I.E. de la modalidad, asimismo la docente no ejecuta la evaluación formativa y sumativa para establecer el progreso de los estudiantes por la falta de conocimiento y elaboración de los instrumentos, no aplica lo enseñando en la segunda especialización en cuanto a la elaboración de instrumentos de valuación.</p> <p>El 100 % la docente no promueve la asistencia permanente de los niños, no genera relaciones horizontales, fraternas, colaborativas, tampoco reconoce el esfuerzo individual de sus alumnos a través de la comunicación estimulante mediante palabras o gestos; esto porque no maneja estrategias de socialización, motivación permanente para la estabilidad de los estudiantes en la IE, en tal sentido se propone como alternativa la aplicación del MAE para solucionar esta problemática.</p>	<p>PO03: Fortalecer el Desempeño Docente: PO03.2: Desarrollar investigación e innovación pedagógica. PO03.3: Realizar acompañamiento pedagógico</p> <p>PO04: Gestionar los aprendizajes PO04.4 Evaluar los aprendizajes.</p> <p>PO05: Gestionar la convivencia escolar y la participación. PO05.1: Promover la convivencia escolar. PO05.3: Promover la participación de la convivencia educativa.</p> <p>PO04: Gestionar los aprendizajes. PO04.3: Realizar acompañamiento integral al estudiante. PO05: Gestionar la Convivencia Escolar y la Participación</p>	<p>Compromiso 4</p> <p>Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.</p> <p>Compromiso 4</p> <p>Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.</p> <p>Compromiso 5</p> <p>Gestión de la convivencia escolar.</p>	<p>Competencia 6</p> <p>Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de la institución educativa a través del acompañamiento sistemático de los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje. (Dominio 2 – Desempeño 18 – 20).</p> <p>Competencia 6</p> <p>Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de la institución educativa a través del acompañamiento sistemático de los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje. (Dominio 2 – Desempeño 3).</p> <p>Competencia 2</p> <p>Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes,</p>

		PO05.4 Vincular la I.E con la familia.		así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad. (Dominio 1 competencia 2 – Desempeño 4)
	<p>Resultados cualitativos:</p> <p>Los padres de familia manifestaron que existen un escaso apoyo en la formación de sus hijos debido a lo que conocen básico y no apuntan a mejorar al estudiante, este apoyo minoritario, obedece a diversas acciones que la familia tienen a diario, sin embargo es importante e imprescindible la labor de toda la familia en casa en brindar algunas orientaciones a sus hijos para que puedan desarrollar habilidades que les permitan valerse por sí mismo.</p>	<p>PO02: Preparar condiciones para la gestión de los aprendizajes</p> <p>PO02.2 Programar el tiempo para el aprendizaje.</p> <p>PO02.3 Disponer tiempo para el aprendizaje.</p> <p>PO03: Fortalecer el Desempeño Docente:</p> <p>PO03.2: Desarrollar investigación e innovación pedagógica.</p> <p>PO03.3: Realizar acompañamiento pedagógico.</p> <p>PO04: Gestionar los aprendizajes.</p> <p>PO04.3: Realizar acompañamiento integral al estudiante.</p> <p>PO02: Preparar condiciones para la gestión de los aprendizajes.</p> <p>PO02.3. Disponer espacios para el aprendizaje.</p> <p>PO05: Gestionar la convivencia escolar y la participación.</p> <p>PO05.1: Promover la convivencia escolar.</p> <p>PO05.4: Vincular la IE con la familia.</p> <p>PO03 el Desempeño Docente</p> <p>PO3.3 Realizar acompañamiento pedagógico.</p>	<p>Compromiso 4</p> <p>Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.</p> <p>Compromiso 5</p> <p>Gestión de la convivencia escolar.</p>	<p>Competencia 6</p> <p>Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de la institución educativa a través del acompañamiento sistemático de los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje (Dominio 2 – competencia 6 – Desempeño 20).</p> <p>Competencia 2</p> <p>Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad. (Dominio 1 competencia 2 – Desempeño 4)</p> <p>Competencia 6</p> <p>Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de la institución educativa a través del acompañamiento sistemático de los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje (Dominio 2 – competencia 6 – Desempeño 20).</p>

	<p>La docente manifiesta que recibió un insuficiente monitoreo, lo que ocasiono en algunas oportunidades la improvisación al desarrollar sus sesiones, descuidando estrategias pertinentes para la enseñanza, debido a esto la docente manifiesta que es importante un monitoreo permanente y que es imprescindible conocer de la ficha de monitoreo acorde al desenvolvimiento de los profesores en la modalidad, producto de lo cual al recibir un acompañamiento esto le permita mejorar la labor educativa.</p>	<p>PO03: Fortalecer el Desempeño Docente. PO03.1 Desarrollar trabajo colegiado. PO03.2: Desarrollar investigación e innovación pedagógica PO03.3 Realizar acompañamiento pedagógico.</p>	<p>Compromiso 4 Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.</p>	<p>Competencia 6 Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de la institución educativa a través del acompañamiento sistemático de los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje (Dominio 2 – competencia 6 – Desempeño 20).</p>
--	---	---	---	---

Figura 2. Análisis de Resultados del Diagnóstico

3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico

Se determina que el directivo en una IE no solamente se ocupa de identificar problemas sino también soluciones por lo que es importante sustentar nuestro actuar en diversos estudios, por ejemplo, para poder posesionarnos como directivo debemos tomar en cuenta las dimensiones de Viviane Robinson citado en el texto del Módulo Introductorio MINEDU 2016, es decir, en la primera dimensión debemos establecer metas y expectativas, esto se puede lograr ejecutando jornadas para ajustar el trabajo, reformular los fines y el avance, ejecutar jornadas de reflexión para optimizar el trabajo, comprometer a la familia educativa. Este accionar nos va a permitir ver avances del trabajo y observar debilidades que pueden estar retrasando las metas; analizando cuánto estamos produciendo, para ir mejorando en el área a estudiar.

Se establece que la segunda dimensión es el uso estratégico de los recursos para ello el director debe organizar jornadas pedagógicas que permitan intercambiar experiencias, manejo de materiales, documentos técnico pedagógicos, este accionar nos permitirá conocer cuánto tenemos de logro y mejoramiento en cuanto adecuado uso y cuidado al manejo de materiales, documentos técnico pedagógicos para llevar una buena práctica pedagógica desarrollando en los estudiantes habilidades de autovalimiento.

Se refiere que la tercera dimensión es el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, esto logra realizando monitoreo y acompañamiento a los docentes para verificación del PEA, este accionar permitirá observar si el profesor está desarrollando una programación pedagógica incumplida en su ejecución, también retraso de elaboración de sesiones diarias de aprendizaje; se monitoreará para mejorar esta debilidad que reduce las fines trazados en nuestra IE con la falta de elaboración y emisión de los documentos técnico pedagógico (Unidades de aprendizaje, sesiones diarias de aprendizaje, instrumento de evaluación), para ello desarrollaremos jornadas de pedagógicas docentes acerca de currículo.

Se menciona también que la cuarta dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes, se puede promover en las jornadas donde se elabore y permita manejar los documentos pedagógicos con el soporte del monitor de la segunda especialización en nuestra modalidad y el directivo en su buena utilización,

permitiendo ver si aún tenemos bajo manejo de habilidades de enseñanza aprendizaje, conocer más el currículo para perfeccionar la formación de nuestros estudiantes.

Se menciona finalmente que la quinta dimensión garantizar un ambiente seguro y de soporte se puede promover con la difusión de nuestros compromisos y deberes con la institución conllevando a brindar un ambiente motivador para mejorar, elevar el nivel de nuestras metas, brindar a las familias la direccionalidad a sus integrantes hacia una mejora con su participación en los Talleres de Escuela de Familias, que sirven para apoyar, asesorar a la familia. Obviamente garantizar la identificación con la escuela, que promueva la buena relación Dirección – APAFA - Docentes, permitiendo ver porque se observa la falta de los deberes tanto de algunos docentes y la familia porque falta orientación para apoyar en la acción pedagógica de sus hijos.

Dimensiones del liderazgo según Viviane Robinson	¿Qué debo hacer para solucionar el problema?	¿Por qué? ¿Para qué?
ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS	Ejecutar jornadas para valorar el trabajo reformulando las metas conforme al avance. Ejecutar jornadas de reflexión para perfeccionar el trabajo.	Porque al ver el avance del trabajo podremos observar debilidades que pueden estar retrasando las metas. Nos permite analizar cuánto estamos produciendo, mejorando las metas propuestas.
USO ESTRATEGICO DE LOS RECURSOS	Organizar jornadas pedagógicas que permitan intercambiar experiencias, manejo de materiales, documentos de trabajo.	Falta aún conocer manejo de materiales, documentos técnico pedagógicos para llevar una buena práctica pedagógica.
PLANEAMIENTO, COORDINACION Y EVALUACION DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO	Realizar monitoreos y acompañamiento constante al personal para verificación de la Enseñanza-Aprendizaje. Cumplimiento en la producción y presentación de los documentos de trabajo (Unidades de aprendizaje, sesiones diarias de aprendizaje, instrumento de evaluación). Jornadas entre docentes acerca de currículo.	Se observa un desarrollo pedagógico incumplido en su ejecución, así como la falta de elaboración de sesiones diarias de aprendizaje. Se monitoreará para mejorar esta debilidad que puede estar debilitando las metas planificadas en nuestra I.E.
PROMOVER Y PARTICIPAR EN EL APRENDIZAJE Y DESARROLLO DE LOS DOCENTES	Talleres de producción y dominio de documentos pedagógicos con el monitor de la Segunda Especialización del personal en nuestra modalidad.	Porque falta aún manejar aún la enseñanza – aprendizaje, conocer más el currículo para mejorar la formación de los estudiantes.
GARANTIZAR UN AMBIENTE SEGURO Y DE SOPORTE	Difundir nuestros compromisos y deberes con la I.E. Participar en los Talleres de Escuela de Familias. Participar en reuniones de coordinación (Dirección-APAFA-Docentes).	Porque se observa la falta de cumplimiento de los deberes tanto de algunos docentes y la familia. Porque falta orientación a la familia en el desempeño de sus deberes para formar a sus hijos y brindarles una mejor vida. Porque se observa a la familia educativa aún la falta de cumplimiento de sus deberes para apoyar en la formación integral de sus hijos.

Figura 3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico

4. Planteamiento de la Alternativa de Solución

Se expresa que teniendo las alternativas de solución propuestas para abordar a la problemática Escaso desarrollo en las habilidades de autovalimiento, en el área de Personal Social de los estudiantes del V ciclo de EBE del CEBE Chepén, del distrito de Chepén – UGEL Chepén, se realizó un estudio de éstas llegando a priorizar como alternativa pertinente la ejecución del MAE de la acción pedagógica del docente, esta permitirá la participación del directivo en la misión curricular para generar progresos en los aprendizajes, en la convivencia que desencadene cambios; asimismo mejorar el desempeño docente a través del MAE.

El directivo tiene que establecer metas y crear expectativas en su personal sensibilizando, consensuando llevando a buen horizonte los aprendizajes del área de Personal Social del CEBE Chepén que ayudará al personal a mejorar las destrezas de autovalimiento a través de los diversos recursos humanos, económicos, materiales; para ello tiene que iniciar, poner en marcha estrategias ejes como los espacios de reflexión, el trabajo colegiado que conlleve a unir criterios y mejorar la labor, participar en jornadas de Interaprendizaje como las comunidades profesionales, así mismo promover la convivencia para mejorar los aprendizajes a través de la análisis y planificación pertinente del currículo.

Asimismo tiene que romper esquemas, fortalecer la intervención de toda la familia institucional para mejorar los aprendizajes, con un clima de convivencia apoyado en el respeto, la motivación, la contribución de un todo para los miembros de la familia educativa (directivo, docentes, personal de apoyo, los mismos padres de familia y nuestros estudiantes) tienen una tarea importante como: El director brindar los ambientes adecuados y una buena gestión curricular e institucional, los docentes innovan sus estrategias de enseñanza para que los estudiantes sean autónomos, esto se logrará a través de los círculos de estudios y trabajos colegiados, los estudiantes con el apoyo de los padres asistirán a la IE para ser reforzados y desarrollar sus habilidades en cuanto al autovalimiento.

Los padres y/o apoderados con un rol importante deben trabajar y demostrar su apoyo a los docentes e IE ejecutando en casa el soporte recibido, El personal administrativo brinda las condiciones óptimas y necesarios con los ambientes adecuados para ejecutar las sesiones de aprendizaje con la comodidad de acuerdo a los

recursos con los que cuenta el CEBE. Como opción de trabajo tenemos los Talleres de escuela de Familia que viene ejecutando el Ministerio de Educación, vía UGEL y nuestra institución educativa con profesionales idóneos.

Es necesario también que el directivo promueva la autoevaluación docente a través de la autocrítica de su labor utilizando Hojas de Autoclasificación, así mismo promover la evaluación entre pares observando la sesión de aprendizaje, valorando así el trabajo pedagógico como la gestión curricular; esto asistido por el MAE con la ejecución de rúbricas que permitirán recoger información de la formación profesional y así determinar los reajustes necesarios. En tal sentido el directivo tiene que medir el progreso de la formación con las evaluaciones aplicadas a los estudiantes.

Luego de examinar la labor docente es pertinente que el directivo realice la retroalimentación formativa partiendo de la creación de un clima de familiaridad que exprese el enfoque crítico-reflexivo que ayude a la meditación de la crítica y autocrítica de la labor docente identificando los aspectos que se necesitan mejorar; asimismo este proceso debe darse brindando un soporte técnico pedagógico que permita mejorar las estrategias del docente.

Se refiere que la realización de manera pertinente del MAE permitirá atender las demandas y debilidades pedagógicas de los maestros en el Área de Personal Social, considerando las particularidades del contexto donde se ubica nuestro CEBE, dicho contexto se refiere al Distrito de Chepén donde se cultiva el arroz y el maíz, también por ser una ciudad en progreso y agrícola, se evidencian enfermedades endémicas como el dengue con casos que han llevado a la muerte algunos ciudadanos. Sin embargo, existen algunas potencialidades como los patrimonios culturales que pueden aprovecharse en la implementación del MAE.

Asimismo las situaciones problemáticas también pueden ser tratadas en los contenidos pedagógicos con ayuda directa de las familias quienes brindarán apoyo a los estudiantes ya que demuestran dependencia para desarrollar sus habilidades de autovalimiento, los docentes deben diagnosticar las debilidades de los escolares, planificar considerando el contexto y ejecutar las estrategias pertinentes para el progreso de los aprendizajes, así como evaluarlas; el personal administrativo en su labor debe brindar las condiciones necesarias y ambientales mejorando el clima de trabajo.

Al implementar el MAE para mejorar la labor docente se interrelaciona con los procesos de gestión escolar acordes e interrelacionados con alternativas que generan valor, estos Procesos Estratégicos son PE01 Desarrollar Planeamiento institucional,

relacionado al PE0 donde está las acciones del MAE, así mismo el PE03 Evaluar la gestión escolar PE03.1 Monitorear los procesos de la IE, PE03.2 Evaluar los procesos de la IE, que permiten el PE03.3 Adoptar medidas para la mejora continua; en el proceso de desarrollo pedagógico y convivencia escolar PO03: Fortalecer el Desempeño Docente. PO03.1 Desarrollar trabajo colegiado. PO03.2: Desarrollar investigación e innovación pedagógica, PO03.3. Realizar acompañamiento pedagógico, para mejorar las competencias de los maestros en el Área de Personal Social.

En el fin primordial la opción de solución planteada hace mención a los compromisos de gestión como: Compromiso 1 Progreso Anual de los aprendizajes, hará incrementar la promoción de los estudiantes con mejores resultados que permitan evidenciar una mejor formación integral, en el compromiso 2 Retención Anual de los estudiantes en la IE el MAE asegura el logro de los aprendizajes en los estudiantes de la IE por lo tanto habrá una mejor retención de los estudiantes y por resultado final un incremento en las estadísticas de la institución. Compromiso 3: Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE implica el cumplimiento de las horas efectivas que asegurarán el logro y cumplimiento de las actividades curriculares planificadas.

Asimismo con el compromiso 4 Monitoreo y Acompañamiento a la Práctica Pedagógica planificada en la IE relacionado a nuestra alternativa de solución, para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes con estrategias pertinentes por los maestros, a través de un buen acompañamiento del líder pedagógico; compromiso 5 Gestión de la convivencia escolar en la IE relacionada con nuestra alternativa de solución ayudará a determinar cuáles son los factores que desvían el compromiso, como encaminarlo en un clima de armonía donde todos apunten al trabajo colaborativo y profesional; asimismo que miran al logro de la visión formulada como posibilidad de cambio.

En la implementación de esta alternativa es indispensable manejar diversas estrategias para la promoción de una buena convivencia a través de la creación de espacios como los talleres de Escuela de Familias para la participación democrática y colaborativa de todos los miembros de la comunidad educativa; asimismo dar lugar al intercambio de experiencias y la toma de decisiones concertadas enfocadas en el logro de las metas institucionales primordialmente la mejora de los aprendizajes.

En tal sentido tenemos que visualizar las actividades que indican una línea de base o situación inicial como es el nivel de aprendizaje de los estudiantes, por ello el directivo tiene que medir el progreso de la formación con las evaluaciones aplicadas a

los estudiantes, análisis de actas de evaluación. De igual forma analizar los resultados del monitoreo y la evaluación de la práctica pedagógica a través de rúbricas que permitirán recoger información de la formación profesional y así determinar los reajustes necesarios.

5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada

5.1 Marco Conceptual.

Dentro de nuestro trabajo académico nos abocamos a investigar y comprender todo lo que nos permita mejorar la práctica pedagógica docente para un mejor aprendizaje de nuestros estudiantes, dentro de ello tenemos como propuesta de alternativa de solución al Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación.

5.1.1 Monitoreo, Acompañamiento Evaluación. Es necesario precisar que para comprender los términos que vamos a utilizar e investigar tienen diversas definiciones producidos por diversos autores, en tal sentido nos abocaremos a utilizar lo que nos permita comprender de manera sencilla y clara.

5.1.1.1. Monitoreo Pedagógico. A continuación, presentamos una definición usual que nos permitirá manejar una idea concreta de este término para conocer nuestro trabajo más a fondo, enfocado a la mejora de la labor académica de nuestros docentes y aprendizaje de nuestros estudiantes.

5.1.1.1.1. Definición de monitoreo pedagógico. Existen muchas definiciones acerca de lo que es monitoreo pedagógico con muchos autores y estudiosos pedagógicos, presentamos una muy usual que nos servirá para comprender nuestro trabajo, Monitoreo pedagógico: “Es un proceso organizado para identificar logros y debilidades de la práctica a fin de optimizarla y realizar la toma de decisiones más objetiva (Minedu, 2014, p.50).

5.1.1.1.2. Estrategias de Monitoreo pedagógico. Las estrategias que podemos realizar en un monitoreo pedagógico son diversas, las que nos permiten recoger información relevante acerca de la labor pedagógica que realizan nuestros docentes, entre estas tenemos:

- *La Visita en el aula*, definiéndose “como la observación directa de las prácticas pedagógicas y las interacciones y las interacciones a lo largo de la sesión para luego brindar asesoría y asistencia personalizada al docente sobre las bases de las observaciones, cada visita toma como insumo los resultados de la visita anterior para su planificación a fin de evidenciar mejores prácticas. La frecuencia de las visitas dependerá de las necesidades de los docentes” (MINEDU, 2017).

-*La Observación entre pares* es una estrategia de mejoramiento de la labor pedagógica, en la que un docente es observado por un colega (par) mientras enseña, con el objetivo de recibir retroalimentación que le permita aumentar la efectividad de su enseñanza., la finalidad es realizar un trabajo colegiado dentro de los parámetros de confianza y el aporte mutuo, donde cada docente experto visita otro que tiene dificultades, registrando sus avances.

5.1.1.1.3. Instrumentos para el monitoreo pedagógico. Entre los instrumentos a utilizar tenemos la ficha observación de clase, donde indica que capacidades, criterios se debe observar durante el proceso y avance del trabajo pedagógico, otra de las herramientas que podemos utilizar es el cuaderno de campo o la ficha de toma de notas de la valoración del desempeño docente donde se anota hechos relevantes e importantes que sucedieron en el desarrollo de la observación de la clase (Minedu, 2017). También podemos mencionar el cuestionario cuyo objetivo es recopilar información cuantitativa evaluando la implementación de un proyecto o programa de mejora.

5.1.1.2. Acompañamiento pedagógico. También es importante hacer mención que dentro de nuestro trabajo académico es necesario conocer lo que es acompañamiento pedagógico proceso que se realiza dentro de nuestra labor y que tiene sus parámetros y procesos ordenados para una mejora de la práctica educativa. A continuación, presentamos unas definiciones muy útiles.

5.1.1.2.1. Definición de acompañamiento pedagógico. Es un servicio de asesoría especializada, personalizada, planificada, continua, pertinente y respetuosa a los profesores y promotores educativos comunitarios para contextualizar y mejorar con conocimientos, estrategias y procedimientos en la experiencia educativa y de gestión para alcanzar la eficacia de los aprendizajes de los estudiantes (Mesa Interinstitucional del CNE,2010). El acompañamiento pedagógico es promovido por el Ministerio de Educación e instituciones de misión educativa descentralizada; asumido por el líder pedagógico de la escuela o adjuntos. Es brindar apoyo técnico y afectivo (emocional-ético y afectivo) para mejorar el proceso de cambio en las prácticas de los actores de la comunidad educativa.

Se afirma también que acompañamiento pedagógico es “brindar soporte técnico y afectivo (emocional-técnico y efectivo) para promover el cambio en la labor de actores de la asociación educativa” (Minedu, 2017 b, pág. 42). Asimismo, Rodríguez-Molina, (2011) citado en el mismo texto módulo 5 de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación manifiestan el acompañamiento está centrado en el progreso de las

capacidades de los profesores, a partir de la asistencia técnica, el diálogo y la meditación del maestro sobre su desempeño pedagógico y de la gestión de la escuela.

5.1.1.2.2. Estrategias de acompañamiento. El acompañamiento tiene estrategias que ayudan a orientar con estrategias de enseñanza para buena labor educativa, donde los estudiantes son los beneficiados con mejores aprendizajes, entre estos tenemos:

-Visitas a las aulas acompañadas. Definidas estas como la observación directa de las prácticas pedagógicas y las interacciones a lo largo de la sesión de clase para luego brindar asesoría y asistencia personalizada al docente sobre la base de las observaciones (MINEDU, 2017).

-Los Círculos de Interaprendizaje definidos como los intercambios de prácticas y aprendizajes entre los profesores y el líder pedagógico, tratándose temas de interés pedagógico acorde a las necesidades, puede utilizarse una hoja de programación del evento, una bitácora personal, videos de situaciones pedagógicas.

5.1.1.3. Evaluación. Finalmente tenemos este proceso importante que si se le da la ejecución pertinente nos permitirá conocer información relevante de todo el proceso trabajo con los docentes, tomando así decisiones pertinentes para mejorar el trabajo académico de nuestros docentes donde los beneficiados sean nuestros estudiantes. Así tenemos:

5.1.1.3.1. Definición de evaluación. La evaluación es el proceso que permite determinar hasta qué punto la acción y/o labor docente alcanzó metas establecidas y esperadas de tal manera que podamos retroalimentar el proceso con estrategias que ayuden a desarrollar un mejor aprendizaje. Para Valdés (2000) citado en el módulo 5 de Monitoreo y acompañamiento y Evaluación (Minedu, 2017, pág. 59) menciona que el proceso de evaluación de la enseñanza del docente es más bien una acción de investigación, responsabilidad y formación, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y progreso de la acción y de la profesionalización docente.

5.1.1.3.2. Instrumentos de evaluación. Permiten medir el desempeño pedagógico del docente y que mecanismos tomar para mejorar, entre estos tenemos:

-La Visita al Aula para evaluar la labor pedagógica del docente, permitiendo la toma de decisiones para la mejora de las estrategias de enseñanza de los estudiantes.

-La Autoevaluación definida como el proceso donde el docente recoge, interpreta y valora la información relacionada con su práctica profesional. Es el profesor quien enmarca criterios y estándares para valorar sus principios, conocimientos, destrezas y

eficacia; por eso la autoevaluación del profesor es evaluación por y para el profesor (Airasian, P. y Gullickson, A. 2000).

-*La Lista de Cotejos* es un listado de aspectos a evaluar (contenidos, capacidades, habilidades, conductas, etc.) a través de un puntaje o una nota. Consiste en un listado de aspectos a evaluar (contenidos, capacidades, habilidades, conductas, etc.). Es entendido básicamente como un instrumento de verificación. Es decir, actúa como un mecanismo de revisión durante el proceso de enseñanza-aprendizaje de ciertos indicadores prefijados y la revisión de su logro o de la ausencia del mismo.

Puede evaluar *cualitativa* o *cuantitativamente*, dependiendo del enfoque que se le quiera asignar. O bien, puede evaluar con mayor o menor grado de precisión o de profundidad.

5.1.1.3.3. Tipos de Evaluación. Entre los tipos de evaluaciones a considerar tenemos la Heteroevaluación comprendida a los estudiantes por parte del docente, también la Coevaluación definida como la evaluación entre pares e iguales y Autoevaluación a través del portafolio que nos permitirá registrar las evidencias, las responsabilidades de la práctica y funciones del docente en las aulas en su desempeño pedagógico.

5.1.2. Área Curricular: Personal Social.

El Área de personal Social es considerada como una de las más importantes que ayudan a la formación integral de nuestros estudiantes, siendo así dentro de nuestro trabajo académico de una de las áreas donde parte de nuestra población estudiantil ha venido presentando dificultades, en tal sentido es necesario y damos a conocer lo siguiente:

5.1.2.1. Enfoque del área de Personal Social. El área Personal Social tiene como finalidad fortalecer al progreso completo del escolar como individuo educativo y como miembro eficaz de una comunidad. De esta manera promueve su identidad propia y social, el fortalecimiento de su yo y del aprecio a los demás, mediante el reconocimiento y valoración de las características propias y las demás, para favorecer el desarrollo de una personalidad sana y equilibrada que le admita proceder con seguridad y eficacia en su entorno social (MINEDU, 2009).

El marco teórico y metodológico que orienta el proceso educativo corresponde a perspectivas de desarrollo personal y ciudadanía activa cuyo proceso permite a las personas no solamente conocerse a sí mismas y a los demás, sino también vincularse a un mundo original y social de manera integrada donde se sienta parte de ella y útil a

desempeñarse como todo miembro formado de acuerdo al avance de las necesidades y demandas.

En este asunto de progreso el área acentúa el respeto por la decisión propia y el compromiso a partir de las experiencias de cada estudiante y de aquellas que son posibles de ser vivenciadas. Potencialmente, se hace énfasis en los procesos de reflexión y en la construcción de una perspectiva crítica y moral para pertenecer con el mundo. La sociedad activa asume que todos los ciudadanos tienen derechos y compromisos que asumir propiciando una vida democrática, la práctica a la adquisición mutua y al aprendizaje de otras culturas, así como la concordancia con el contexto.

Para alcanzar, acentúa los procesos de reflexión crítica acerca de la vida en sociedad y sobre el rol de cada persona en ella; origina la meditación sobre aquellos propósitos que nos involucran como ciudadanos y la acción sobre el mundo, de modo que este sea cada vez un mejor lugar de coexistencia y respeto de derechos. Los Enfoques transversales de esta área buscan que los estudiantes formen tolerancia y el respeto hacia las divergencias y el reconocimiento de los derechos de las personas.

La atención a la diversidad promueve la valoración e inclusión de todas las personas y el reconocimiento de sus particularidades, utilidad y necesidades personales. En tal sentido, esta área sitúa el valor a la diversidad cultural de nuestra nación a través de la noción, la valoración y la puesta en práctica de diversos saberes habituales que han perdurado en nuestra historia, y del reconocimiento de los diferentes pueblos, tanto en nuestro país como del mundo.

Se busca formar habitantes interculturales que tengan interés, promuevan el reconocimiento de las desigualdades entre las culturas y la ubicación de alternativas para superarlas en las áreas donde los estudiantes se desenvuelven ejemplo, se promueve el conocimiento de la diversidad cultural de los estudiantes de aula y el intercambio de saberes entre niños y estos entre adultos. (MINEDU, 2016). El área tiene dos organizadores: 1. Construcción de la identidad y de la convivencia Democrática. 2. Comprensión de la diversidad geográfica y de los procesos históricos. Construcción de la identidad y de la convivencia Democrática.

Las competencias, capacidades, conocimientos y actitudes establecidas entorno a este eje benefician el progreso de la identidad personal y social del estudiante, a partir del reconocimiento y apreciación de sí mismo y de otras personas. Destaca el impulso de la autoestima, lo que envuelve a que todo maestro debe crear contextos pedagógicos, en el ambiente de trabajo y dentro de la institución para cada estudiante pueda conocerse

y demostrar autoestima, demostrar confianza y seguridad, expresar sus emociones de pertenencia e identificación al grupo social y formativo, admitir sus particularidades físicas y psicológicas y apreciar su identidad sexual. (MINEDU, 2009).

5.1.2.2. Competencia. Se define como la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético (MINEDU, 2016). La competencia que se relaciona con nuestro problema dentro del Área de Personal Social es la Competencia 2: Se desenvuelve de manera autónoma a través de su motricidad. El estudiante comprende y toma conciencia de sí mismo en interacción con el espacio y las personas de su entorno, lo que contribuye a construir su identidad y autoestima. Interioriza y organiza sus movimientos eficazmente según sus posibilidades, en la práctica de actividades físicas como el juego, el deporte y aquellas que se desarrollan en la vida cotidiana.

Asimismo, es capaz de expresar y comunicar a través de su cuerpo: ideas, emociones y sentimientos con gestos, posturas, tono muscular, entre otros. Esta competencia implica la combinación de las siguientes capacidades: 1. Comprende su cuerpo: Es decir, interioriza su cuerpo en estado estático o en movimiento en relación al espacio, el tiempo, los objetos y demás personas de su entorno. 2. Se expresa corporalmente: “Usa el lenguaje corporal para comunicar emociones, sentimientos y pensamientos. Implica utilizar el tono, los gestos, mímicas, posturas y movimientos para expresarse, desarrollando la creatividad al usar todos los recursos que ofrece el cuerpo y el movimiento” (MINEDU, 2016, p. 32).

5.1.2.2.1. Estrategias metodológicas para desarrollar la competencia. Promoviendo las destrezas de autonomía en los escolares en inclusión social asociadas a discapacidad severa y Multidiscapacidad, definimos el Autovalimiento como la etapa autónoma en la realización de las diversas acciones diarias; en el cuidado a los escolares con discapacidad intelectual severa se debe corresponder la formación de habilidades y hábitos (alimentación, vestido, aseo, desplazamiento), participación en actividades grupales, orden y la formación de conductas positivas dándole atención que requiere y ello influirá en un mejor desempeño de autovalimiento, (MINEDU, 2010).

Los estudiantes en mención presentan diversas dificultades al realizar acciones afines a su alimentación. Requieren entonces, de ayuda para comer los alimentos. Muchos tienen dificultad para masticar, deglutir, digerir los nutrientes, por lo que es necesario elaborar orientaciones en cuanto a alimentación adecuada. Entre estas

tenemos estrategias para mejorar las habilidades para su autonomía con ayuda al inicio y luego solo.

Manejar los esfínteres, se debe acostumbrar a los niños a una hora determinada para ir al baño. Asimismo, aprender la secuencia de ir y realizar lo que indica las tarjetas gráficas de secuencias con mucho orden para seguir una correcta rutina, por ejemplo: bajar el pantalón con cuidado, luego la trusa a la altura adecuada, miccionar, levantar la trusa, luego el pantalón, asearse sus manos finalmente secarse con una toalla.

La alimentación, se debe utilizar secuencia de tarjetas gráficas que contengan, por ejemplo, tender el mantel en la mesa, ubicar los platos y cucharas adecuadamente, vasos, jarra, lavarse y secarse las manos, sentarse en la mesa, coger la cuchara a las posibilidades hasta mejorar su uso, alimentarse, terminado todo debe recoger su plato llevarlo al lavadero y lavarlo, secarlo y ubicarlo en la porta platos; monitoreado constantemente para corregir y determinar el avance.

Al cepillarse debe llevar la secuencia de las imágenes a seguir: Echar crema dental al cepillo con la cantidad necesaria, cepillarse con la técnica correcta aprendida a diario, enjuagar la boca sin mojarse la ropa, lavar el cepillo y ubicarlo en su sitio. Al lavarse la cara, igualmente seguir la secuencia que indican las imágenes presentadas, por ejemplo: Coger el jabón hacer espuma, lavarse la cara sobando la espuma por toda la cara con los ojos cerrados, luego echarse abundante agua, finalmente secarse con la toalla que colgará en su respectivo lugar.

Se precisa que el niño practicará las actividades reiteradas veces, hasta lograr que demuestre autonomía. Se debe trabajar individualizadamente con cada niño, trabajar con material concreto conforme a la actividad, cada actividad debe ser practicada conforme al contexto, por ejemplo, si hay que hacer o preparar algo de comer debe ir a la cocina a trabajar, si es aseo debe ir a los servicios higiénicos, etc. Estas actividades deben ser reforzadas en casa con ayuda de la familia.

5.1.2.2. Estrategias para revertir las inasistencias de los estudiantes. Dentro de estas estrategias generadas de las experiencias directas y trabajadas con las familias tenemos los Talleres de Escuela de familia trabajadas con personal que sensibiliza a todos los miembros de la familia con temas de interés que ayuden a la familia a valorar los derechos de nuestros estudiantes; otra estrategia es la visita domiciliaria para ver la ejecución en casa de las orientaciones brindadas en los talleres para la mejora de la calidad de vida y asistencia de nuestros estudiantes al CEBE. Asimismo, se brinda orientación psicológica a los casos que presenten necesidad de atención por nuestra

psicóloga para dar viabilidad a posibles soluciones que conlleven a una buena participación dentro de la institución.

Este proceso de estrategias se basa en los objetivos que tiene el Ministerio de Educación de implementar la mejor atención en nuestra modalidad brindando Atención, Asesoramiento y Apoyo a las familias para una mejor calidad de vida a nuestros estudiantes con necesidades educativas especiales, a la vez financia económicamente los materiales necesario a través de un Presupuesto por Resultados denominado PP106 que desde el 2015 a la fecha viene otorgando a nuestra modalidad de Educación Especial en diversos departamentos de nuestro país. Otra estrategia es que contamos con la buena relación de amistad y confianza con el padre de familia para cambiar el problema de inasistencia por la participación comprometida y responsable en la formación del estudiante.

5.1.2.2.3. Apoyo de los padres de familia en los aprendizajes. Dentro de la práctica adquirida y las experiencias exitosas diversas que conocemos es muy importante tomar en cuenta la participación de los padres de familia como eje motor para complementar la formación integral de los estudiantes, uno de los puntos a tratar es el apoyo comprometido de los padres de familia en el aprendizaje, psicólogos afirman que es fundamental que el padre de familia asuma su rol como tal, ya que es el que pasa mayor tiempo con el educando y enseña las primeras conductas y actitudes para expresarlo en la sociedad; frente a ellos se tiene que crear estrategias adecuadas para fomentar el apoyo comprometido del padre de familia en el aprendizaje de su niño.

Dentro de las estrategias a fomentar para comprometer el apoyo de los padres de familia, tenemos: El clima de confianza, para sentirse en familia, que le permita expresar lo que siente y necesita para su hijo; Las visitas domiciliarias son otras de las estrategias para conocer su realidad e identificarse con su necesidad social, que no se sienta exigido ni presionado. Son importante las reuniones en la institución para coordinar acciones que conlleven a mejorar la participación en el proceso de aprendizaje y/o formación de sus hijos. Frente a todo ello el padre se sentirá involucrado cuando exista motivación por su buena labor, comprobado esta y se manifiesta en la práctica real cuando tenemos padres identificados participando en la formación de sus hijos con mucha felicidad, agrado y satisfacción.

5.1.2.2.4. Estrategias para favorecer el clima en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje. Se precisa que fortalecer el clima de trabajo entre los profesores y padres para una buena formación en el CEBE y en casa es necesario ejecutar diversas

estrategias para buscar la autonomía de los niños, aún más con la facultad que da las normas del inicio y buen desarrollo del año escolar 2018, donde menciona que los maestros podemos utilizar horas de trabajo con los papás haciendo talleres con temas referidos a las acciones de autovalimiento, como es en nuestra modalidad, en las aulas; asimismo desarrollar talleres de escuela de familias para integrar a sus miembros con temas a fines que permitan reflexionar y actuar en beneficio de estos seres que presentan necesidades educativas especiales.

Se refiere que estos talleres se desarrollan con temas diversos expuestos por profesionales psicólogos y otros de las diferentes instituciones de nuestra localidad que aceptan por haber conformado las alianzas de trabajo que se ejecutan todo el año escolar, estos talleres son dirigidos con el SAANEE y financiados por el Minedu quien brinda materiales diversos así como refrigerio a los asistentes; emitiéndose un informe de lo sucedido a la superioridad vía UGEL-GRELL-MINEDU; Si se cumplieron las metas el Minedu programa mayor presupuesto para el siguiente año.

5.2. Experiencias Exitosas.

Dentro de las experiencias exitosas que nos sirven visualizar y tener base pedagógica y como muestra a seguir dentro de nuestra labor para aplicar el MAE en nuestras instituciones educativas, tenemos como referencia:

La IE N° 199 “Divina Providencia” de Abancay, Apurímac, 2015 donde se aprecia que el director tenía dificultades para fortalecer el trabajo de sus maestras, ya que siempre llevaba una gestión basada en la normatividad y el autoritarismo teniendo como resultado docente desmotivados en su labor. Como directivo aplicó el MAE como una herramienta indispensable para mejorar el desempeño de sus docentes, demostrando habilidades de integración, dialogo, intercambio de experiencias y con mucho tino la evaluación al docente al desarrollar las clases en aula. Con el MAE pudo visualizar fortalezas y debilidades, a los que cubrió con estrategias para optimizar el desempeño de sus docentes. (Tesis de las profesoras Luisa Dolores Soto Salas y Nilda Camacho Rodríguez, Abancay, Apurímac, 2015.)

Otra de las experiencias exitosas acerca del monitoreo y acompañamiento tenemos La Escuela Pública Pablo Antonio Cuadra localizada en la comunidad de San Francisco del municipio de Nindirí, departamento de Masaya, Managua capital de Nicaragua 2016, donde se visualiza que la directora realiza el MAE a sus docentes para desarrollar las habilidades de su personal docentes, para ello se toma una muestra de 7 docentes, la directora misma y una población de 41 estudiantes del 6° grado. La directora aplicó instrumentos para el recojo de información como la guía de entrevista y la guía de encuestas, arrojando resultados que debe aplicar monitoreo continuo en las aulas teniendo en cuenta las diferentes áreas de trabajo. Conclusión final el monitoreo ayuda a mejorar el desempeño de los docentes.

Finalmente otra de las experiencias exitosas en cuanto a monitoreo y acompañamiento tenemos en el Colegio Público de Secundaria “Alfonso Cortes” de la ciudad de Managua, Nicaragua en el año 2014 durante el segundo semestre, se realizó con el objetivo de valorar el desempeño de sus docentes y conocer las fortalezas y debilidades del MAE que se venía ejecutando para luego implementar alternativas y sugerencias lo que concluyó en un informe y en la elaboración de un formato para el acompañamiento pedagógico que ayude a optimizar el desempeño de sus docentes, lo que llevó a excelentes resultados y buen desempeño de sus docentes.

6. Diseño de Plan de Acción

6.1 Objetivos.

Nuestro Diseño de Plan de Acción presenta objetivos precisos con metas a mejorar las deficiencias encontradas en la realidad de la práctica pedagógica de nuestros docentes y es necesario mejorar, en tal sentido presentamos nuestro objetivo general y objetivos específicos basados en una propuesta de cambio y mejora que lo visualizaremos al final de la práctica a desarrollar.

6.1.1 Objetivo general

Reforzar la práctica docente para optimizar el desarrollo de la competencia Se desenvuelve de manera autónoma a través de su motricidad en el Área de personal Social a través de la ejecución de un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación que responda a la necesidades y demandas de los docentes del CEBE Chepén, del distrito de Chepén, provincia de Chepén - UGEL Chepén – La Libertad.

6.1.2 Objetivos específicos

- Monitorear la práctica docente en el área de Personal Social a través de los registros de observación al aula para acopiar información mediante diversos instrumentos como la ficha de monitoreo, cuaderno de campo, ficha de autoevaluación sobre el escaso manejo de estrategia de los docentes, inasistencia de los estudiantes, escaso apoyo de los padres de familia y el escaso monitoreo a los docentes por el director.

- Acompañar la experiencia docente mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para mejorar los desempeños de los docentes en el perfeccionamiento de las destrezas de Autovalimiento de los estudiantes en el área de Personal Social.

- Evaluar la labor del profesor a través de autoevaluación y evaluación a través de un diálogo de confianza, con la finalidad de evidenciar opciones de solución en el transcurso del Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación para el progreso de las prácticas de autovalimiento en el área Personal Social.

6.2 Matriz del Plan de Acción

La opción de solución direccionada es la ejecución MAE, de la práctica pedagógica a los profesores en el área de Personal Social; su ejecución implica estrategias y actividades para reforzar la experiencia pedagógica en el perfeccionamiento de destrezas de autovaloramiento. Este propósito se concretizará en el MAE a través de visitas en el aula para el recojo de información a través de diversos instrumentos sobre el desempeño y labor dentro del aula; se realizará una intervención contextualizada por el directivo con el fin de brindar el acompañamiento ideal requerido a los docentes para implementar sus competencias pedagógicas.

Se presenta el Plan de Acción con diversos datos indispensables para su procesamiento, la cual determinará indicadores, metas, estrategias, actividades, responsable y un calendario de actividades en correspondencia a los objetivos específicos de la propuesta. Asimismo, este proceso de ejecución se basa en la normatividad siguiente como es la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944, R.S.G. N° 304-2014-MINEDU aprueban los lineamientos denominados “Marco del Buen Desempeño Directivo”, R.S.G. N° 008-2016-MINEDU, R.M. N° 657-2017-MINEDU “Orientaciones para el Desarrollo del Año Escolar 2018 en las I.I.EE y programas Educativos de la Educación Básica”.

Asimismo nuestro Plan de Acción nos permitirá realizar cambios en todo el proceso de trabajo técnico pedagógico con un buen monitoreo, acompañamiento pertinente y de mucha confianza y motivación con el docente, una evaluación que nos conlleve a la toma de decisiones pertinente para cambiar y mejorar el aprendizaje de nuestros estudiantes, visualizándose mejores estrategias de enseñanza en los maestros, mayor asistencia de los estudiantes para aprender y mejorar, mayor participación y apoyo de los padres de familia y un permanente adecuado y óptimo monitoreo, acompañamiento y evaluación del directivo con apoyo de un trabajo colaborativo y colegiado de toda la familia educativa.

ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN PRIORIZADA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	METAS	ESTRATEGIAS/TIPOS METODOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	CRONOGRAMA											
							M	A	M	J	J	A	S	O	N			
Implementación del Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica a los docentes del área de Personal Social.	Monitorear la práctica docente en el área de Personal Social a través de los registros de observación al aula para acopiar información mediante diversos instrumentos como la ficha de monitoreo, cuaderno de campo, ficha de autoevaluación sobre el escaso manejo de estrategia de los docentes, inasistencia de los estudiantes, escaso apoyo de los padres de familia y el escaso monitoreo	Porcentaje de visitas al aula programadas y ejecutadas.	100% de visitas al ejecutadas y ejecutadas.	Visita al Aula	1.1 Jornada de sensibilización para determinar la importancia y las peculiaridades del monitoreo en la II.EE	Director Equipo Técnico de monitoreo	X					X						
					1.2 Planificación del Plan de Monitoreo y elaboración de los instrumentos por el equipo técnico.	Director Equipo Técnico de monitoreo	X											
					1.3 Elaboración del Cronograma de Monitoreo.	Director Equipo Técnico y de monitoreo	X											
					1.4 Ejecución de las visitas de monitoreo.	Director Equipo Técnico y de monitoreo		X		X			X		X			

	a los docentes por el director.				1.5 Evaluación de resultados del monitoreo.	Director Equipo Técnico y de monitoreo												X	
					1.6 Toma de decisiones de los resultados del monitoreo en el aula.	Director Equipo Técnico y de monitoreo													X
		Porcentaje de docentes monitorea-dos entre pares.	100 % de docentes monitoreados entre pares	2. Observación entre pares.	2.1 Elegir el equipo de docentes fortalezas.	Director Equipo Técnico y de monitoreo	X												
				2.2 Elaboración del cronograma de visitas entre pares.	Director Equipo Técnico y de monitoreo	X													
				2.3 Ejecución del Trabajo colegiado entre docentes fortalezas y docentes con dificultad.	Director Equipo Técnico y de monitoreo		X		X		X		X		X				

					2.4 Proceso de comunicación de los resultados de la observación entre pares.	Director Equipo Técnico y de monitoreo		X		X		X		X	
					2.5 Aplicación de la ficha de Monitoreo para la toma de decisiones.	Director Equipo Técnico y de monitoreo		X		X		X		X	
	Acompañar la experiencia docente mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para mejorar los desempeños de los docentes en el perfeccionamiento de las destrezas de Autovalimiento de los estudiantes en el área de Personal Social.	Porcentaje de visitas a aula programados y ejecutados.	100% de visitas a aula programados y ejecutados.	Visitas a aula acompañadas.	1.1 Planificación del Plan de visitas a aula.	Director Equipo Técnico y de monitoreo	X								
					1.2. Elaboración de los registros de asistencia técnica a los docentes.	Director Equipo Técnico y de monitoreo		X	X	X	X	X	X	X	
					1.3 Ejecución de visitas.	Director Docentes Auxiliares	X	X	X	X	X	X	X	X	
					1.4 Evaluación de productos de la visita a aula.	Director Equipo Técnico y de monitoreo		X		X		X		X	
					1.5 Difusión de los resultados de las visitas a aula.	Director			X		X		X		

		Porcentaje de círculos de Interaprendizaje programados y ejecutados.	100 % de círculos de Interaprendizaje programados y ejecutados.	2. Círculos de Interaprendizaje colaborativos sobre estrategias de enseñanza aprendizaje.	2.1 Selección de temas de interés.	Director Equipo Técnico y de monitoreo	X	X										
					2.2 Planificación del cronograma de sesiones de Interaprendizaje .	Director Equipo Técnico y de monitoreo	X											
					2.3 Seleccionar el moderador o ponente.	Director Equipo Técnico y de monitoreo		X		X		X		X		X		
					2.4 Implementar el registro de consensos y asistencia a los participantes.	Director Equipo Técnico y de monitoreo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					2.5. Difusión de los resultados.	Director		X		X		X		X		X		
	Evaluar la labor del profesor a través de autoevaluación y evaluación a través de un diálogo de confianza, con la finalidad de	Porcentaje de visitas a docentes en aula.	100% de docentes visitados en aula.	1. Visita al Aula para evaluar al docente.	1.1 Reflexión del desempeño docente con respeto a los resultados obtenidos.	Director		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					1.2. Reflexión acerca de la responsabilidad	Director Docentes Auxiliares		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

evidenciar opciones de solución en el transcurso del Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación para el progreso de las prácticas de autovalimiento en el área Personal Social.					en sus funciones.													
					1.3. Socialización de las reflexiones con el resto del equipo docente.	Directivo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
					1.4. Tomar acuerdos acerca de las reflexiones.	Director Docentes Auxiliares		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
					1.5. Jornada de difusión de los resultados anuales y sus efectos en el rendimiento de nuestros escolares.	Directivo												X
	Porcentaje de docentes que realizan la autoevaluación .	100% de docentes que realizan la autoevaluación	2. Autoevaluación	2.1 Sensibilización a los docentes y padres de familia sobre la importancia de la autoevaluación.	Director Equipo Técnico y de monitoreo	X	X					X						
				2.2 Planificación del proceso de autoevaluación.	Director Equipo Técnico y de monitoreo	X	X											

					2.3 Aplicación del instrumento de autoevaluación.	Director Equipo Técnico y de monitoreo			X		X				
					2.4 Análisis de los resultados obtenidos.	Director Equipo Técnico y de monitoreo					X				
					2.5 Toma de decisiones para la reformulación del Plan de Acción 2019.	Director Equipo Técnico y de monitoreo									X
		Porcentaje de portafolios implementados y evaluados.	100% de portafolios implementados y evaluados.	3. Coevaluación y autoevaluación a través del Portafolio.	3.1 Jornada de sensibilización y capacitación acerca de la importancia de portafolio.	Director Equipo Técnico y de monitoreo	X	X			X				
					3.2 Consensuar la estructura del portafolio.	Director Equipo Técnico y de monitoreo	X								
					3.3 Implementación del portafolio en todos los niveles.	Director Equipo Técnico y de monitoreo	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					3.4 Socialización	Director Equipo Técnico y			X		X				X

					del portafolio docente.	de monitoreo											
					3.5 Aplicación del Portafolio a todos los docentes.	Director		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					3.7 Análisis de los resultados obtenidos en el portafolio durante su implementación .	Director Equipo Técnico y de monitoreo									X	X	
					3.8 Toma de decisiones para reformulación de nuestro Plan de Acción.	Director Equipo Técnico y de monitoreo											X
		Porcentaje de estudiantes evaluados.	100% de estudiantes evaluados.	4. Heteroevaluación: Estudiantes evaluados.	4.1 Planificación del proceso de Heteroevaluación de los docentes a los estudiantes.	Director Equipo Técnico y de monitoreo	X	X									
					4.2 Elaboración y validación de los instrumentos pertinentes.	Director Equipo Técnico y de monitoreo	X	X									
					4.3 Aplicación de los instrumentos.	Director Equipo Técnico y de monitoreo		X		X				X			X

					4.4 Análisis de los resultados obtenidos.	Director Equipo Técnico y de monitoreo												X
					4.5 Toma de decisiones para la mejora de nuestro Plan de Acción.	Director Equipo Técnico y de monitoreo												X

Figura 4. Matriz del Plan de Acción

7. Plan de Monitoreo y Evaluación

Para poder optimizar el trabajo consideramos al plan de monitoreo y evaluación de nuestro plan de acción como la pieza clave para certificar el resultado de los objetivos formulados en nuestro plan, puesto que permitirá detectar oportunamente deficiencias, obstáculos y/o necesidades de ajuste de las acciones planificadas en nuestro CEBE partiendo del acopio de datos pertinentes que reconozca la identificación correcta de dificultades en todo el transcurso de implementación para tomar decisiones que puedan involucrar, cambiar las actividades contempladas en el plan en su etapa de diseño. Esta información obtenida permitirá mejorar las debilidades que direccionaron bajo control de metas óptimas.

El plan de monitoreo se muestra a través de una matriz que contiene entre sus principales componentes:

- Objetivos Específicos, que son los desafíos afrontar dentro de nuestro trabajo académico.
- Indicadores, que indican el porcentaje de actividades a realizar.
- Estrategias indican lo que se va a realizar para cumplir el objetivo específico.
- Implementación de actividades: Presenta una escala evaluativa que establece el nivel para implementar actividades propuestas como referidas a evaluar los objetivos de nuestro plan.
- Evidencias e Instrumentos: permite conocer información que sustentan el nivel de logro expreso en el grado evaluativo.
- Recursos, son los diversos medios a través de los cuales se ejecutarán las actividades.
- Porcentaje de logro de la meta: Estima el porcentaje logrado en la meta, conforme a lo propuesto en el Plan de Acción.

A continuación, se determina parte del esquema MAE del presente plan de acción:

Objetivos Específicos	Indicadores	Estrategia	Actividades	Actores	Nivel De Implementación Trimestral						Evidencia	Instrumentos	Recursos	% de Logro de Meta		
					0	1	2	3	4	5						
Monitorear la práctica docente en el área de Personal Social a través de los registros de observación al aula para acopiar información mediante diversos instrumentos como la ficha de monitoreo, cuaderno de campo, ficha de autoevaluación sobre el escaso manejo de estrategia de los docentes, inasistencia de los estudiantes, escaso apoyo de los padres de familia y el escaso monitoreo a los	Porcentaje de visitas al aula programadas y ejecutadas.	Visita al Aula.	1.1 Jornada de sensibilización para determinar la importancia y las peculiaridades del monitoreo en la IIEE	Director							Acta de asistencia Galería de fotos. Papelotes	Lista de cotejos Escala valorativa	Multimedia Equipo de sonido Cámara fotográfica Separata-Material de oficina Papelotes	70% de visitas programadas y ejecutadas		
			1.2 Planificación del Plan de Monitoreo y elaboración de los instrumentos por el equipo técnico.	Director Equipo Técnico y de monitoreo				X							Acta. Instrumentos contextualizados	Fotocopias Fichas de Monitoreo.
			1.3 Elaboración del Cronograma de Monitoreo.	Director Equipo Técnico y de monitoreo				X							Acta. Plan de monitoreo	Papelotes Fotocopiadora papelote plumones papel bond
			1.4 Ejecución de las visitas de monitoreo.	Director Equipo Técnico y de monitoreo				X							Informe de fortalezas y debilidades del desempeño docente.	Papelotes Plumones Papel bond Multimedia
			1.5 Evaluación de resultados del monitoreo.	Director Equipo Técnico y de monitoreo				X							Matriz de evidencias Lista de prioridades para el acompañamiento	Papelotes plumones papel bond impresora computadora

docentes por el director.			1.6 Toma de decisiones de los resultados del monitoreo en el aula.	Director Equipo Técnico y de monitoreo					X	Fichas de Monitoreo Informe de monitoreo.		Fichas de Monitoreo Reloj	
Porcentaje de docentes monitoreados entre pares.	Observación entre pares.	2.1 Elegir el equipo de docentes fortalezas.	Director Equipo Técnico y de monitoreo					X		Actas fotos	Lista de cotejos	Cámara Libro de Actas.	70% de observación entre pares programados y ejecutados
		2.2 Elaboración del cronograma de visitas entre pares.	Director Equipo Técnico y de monitoreo					X		Acta Instrumento		Libro de Actas. Cámara Papelotes Plumones Multimedia	
		2.3 Ejecución del Trabajo colegiado entre docentes fortalezas y docentes con dificultad.	Director Equipo Técnico y de monitoreo					X		Acta Fotos Instrumento		Libro de Actas. Cámara Papelotes Plumones Multimedia	
		2.4 Proceso de comunicación de los resultados de la observación entre pares.	Director Equipo Técnico y de monitoreo					X		Acta Fotos		Libro de Actas. Cámara Papelotes Plumones	
		2.5 Aplicación de la ficha de Monitoreo para la toma de decisiones.	Director Equipo Técnico y de monitoreo					X		Ficha de Monitoreo Acta Foto		Cámara Papelotes Plumones Ficha M.	

Acompañar la experiencia docente mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para mejorar los desempeños de los docentes en el perfeccionamiento de las destrezas de Autovalimiento de los estudiantes en el área de Personal Social.	Porcentaje de visitas a aula programados y ejecutados.	Visitas a aula acompañadas.	1.1 Planificación del Plan de visitas a aula.	Director Equipo Técnico y de monitoreo				X		Fichas de Monitoreo Video Cuaderno de campo	Lista de Cotejos Informes de resultados	Papel bond Papelotes Plumones cámara	80 % de visitas programadas y ejecutadas
			1.2. Elaboración de los registros de asistencia técnica a los docentes.	Director Docentes Auxiliares			X		Acta Fotos PPT	Computadora Multimedia Papelotes			
			1.3 Ejecución de visitas.	Director Equipo Técnico y de monitoreo			X		Actas de Acuerdo Fotos Cuaderno de campo Plan de Monitoreo	Cuaderno de actas Papel bond			
			1.4 Evaluación de productos de la visita a aula.	Director Equipo Técnico y de monitoreo			X		Acta de Acuerdo. Plan de Monitoreo Instrumento	Libro de actas Multimedia laptop			
			1.5 Difusión de los resultados de las visitas a aula.	Director			X		Acta Fotos Panel de Productos	Multimedia Computadora Papelotes Cámara fotográfica			
	Porcentaje de círculos de Interaprendizaje	Círculos de Interaprendizaje colaborativo sobre	2.1 Selección de temas de interés.	Director Equipo Técnico y de monitoreo				X		Actas de Acuerdo Fotos Cuaderno de campo	Lista de cotejos Informe de	Papel bond Papelotes Plumones cámara	80 % de círculos de Interaprendizaje.

	programados y ejecutados.	estrategias de enseñanza aprendizaje.	2.2 Planificación del cronograma de sesiones de Interaprendizaje.	Director Equipo Técnico y de monitoreo				X		Actas de Acuerdo Fotos Cuaderno de campo	resultados	Papel bond Papelotes Plumones cámara	
			2.3 Seleccionar el moderador o ponente.	Director Equipo Técnico y de monitoreo				X		Actas de Acuerdo Fotos Cuaderno de campo		Papel bond Papelotes Plumones Cámara fotográfica	
			2.4 Implementar el registro de consensos y asistencia a los participantes.	Director Equipo Técnico y de monitoreo				X		Actas de Acuerdo Fotos Plan de Monitoreo		Papel bond Papelotes Plumones Cámara fotográfica	
			2.5. Difusión de los resultados.	Director Equipo Técnico y de monitoreo				X		Actas de Acuerdo Fotos Cuaderno de campo		Papel bond Papelotes Plumones cámara	
Evaluar la labor del profesor a través de autoevaluación y evaluación a través de un diálogo de confianza, con la finalidad de evidenciar opciones de solución en el	Porcentaje de visitas a docentes en aula.	Visita al Aula para evaluar al docente.	1.1 Reflexión del desempeño docente con respeto a los resultados obtenidos.	Director Equipo Técnico y de monitoreo auxiliares docentes				X		Acta Fotos cuaderno de campo	Escala Valorativa Informe de resultados	Libro de Actas Cámara	75 % visitas para evaluar al docente programado y ejecutado
			1.2. Reflexión acerca de la responsabilidad en sus funciones.	Director Equipo Técnico y de monitoreo				X		Acta Panel de productos fotos		Papelotes Plumones Cámara Registro de Asistencia	

			2.3. Aplicación del instrumento de autoevaluación.	Director Equipo Técnico y de monitoreo				X		Acta Fotos cuaderno de campo		Cámara Ficha de Autoevaluación.	
			2.4 Análisis de los resultados obtenidos.	Director Equipo Técnico y de monitoreo				X		Acta Cuaderno de campo		Informe Computado-ra Libro de Ac-tas	
			2.5 Toma de decisiones para la reformulación del Plan de Acción 2019.	Director Equipo Técnico y de monitoreo				X		Acta Cuaderno de campo		Informe Libro de Actas	
	Porcentaje de portafolios implementados y evaluados.	Coevaluación y autoevaluación a través del Portafolio.	3.1. Jornada de sensibilización y capacitación acerca de la importancia de portafolio.	Equipo directivo				X		Acta Panel de productos Fotos Cuaderno de campo	Escala Valorativa Informe de Resultados	Libro de Actas Cámara Papelotes Plumones	80 % Coevaluación y autoevaluación a través de portafolio programado, ejecutado e implementado .
			3.2. Consensuar la estructura del portafolio.	Director Equipo Técnico y de monitoreo Auxiliares Docentes				X		Acta Panel de productos fotos		Libro de Actas Cámara Papelotes Plumones	
			3.3. Implementación del portafolio en todos los niveles.	Director Equipo Técnico				X		Acta Panel de productos		Libro de Actas Cámara Papelotes	

				y de monitoreo Auxiliares Docentes							fotos		Plumones	
			3.4. Socialización del portafolio docente.	Director Equipo Técnico y de monitoreo Auxiliares Docentes				X			Acta Panel de productos fotos		Libro de Actas Cámara Papelotes Plumones	
			3.5. Aplicación del Portafolio a todos los docentes.	Director Equipo Técnico y de monitoreo				X			Acta Cuaderno de campo Panel de productos fotos		Libro de Actas Cámara	
			3.6. Análisis de los resultados obtenidos en el portafolio durante su implementación.	Director Equipo Técnico y de monitoreo				X			Acta Cuaderno de campo		Libro de Acta Informes	
			3.7. Toma de decisiones para reformulación de nuestro Plan de Acción.	Director Equipo Técnico y de monitoreo Auxiliares Docentes				X			Acta Cuaderno de campo		Libro de Acta Informes	
	Porcentaje de estudiantes evaluados.	Heteroevaluación: Estudiantes evaluados.	4.1. Planificación del proceso de Heteroevaluación de los docentes a los estudiantes.	Director Equipo Técnico y de monitoreo				X			Acta Cuaderno de campo	Lista de Cotejos Escala Valorativa	Papelotes Plumones Cámara Registro de Asistencia	80 % de estudiantes evaluados a través de la

Presentamos el siguiente cuadro de nuestro trabajo académico donde se aprecia nuestros objetivos específicos que contienen estrategias para mejorar la práctica pedagógica de nuestros docentes, a la vez con posibles riesgos al trabajo planificado, organizado, colaborativo las que debemos tener en cuenta con medidas que nos permitan contrarrestar y tomar nuestra estrategias de cambio donde el producto diferenciado sea el mejor aprendizaje de nuestros estudiantes a través de una buena labor docente.

Objetivos Específicos	Riesgos	Medidas A Adoptar
<p>Monitorear la práctica docente en el área de Personal Social a través de los registros de observación al aula para acopiar información mediante diversos instrumentos como la ficha de monitoreo, cuaderno de campo, ficha de autoevaluación sobre el escaso manejo de estrategia de los docentes, inasistencia de los estudiantes, escaso apoyo de los padres de familia y el escaso monitoreo a los docentes por el director.</p>	<p>Puede darse la situación de que algún docente sea reacio a trabajar con el monitoreo.</p> <p>Al realizar un monitoreo al 100 %, en las aulas se pueda descuidar el trabajo en los otros servicios: Fisioterapia, Trabajo Social, Equipo SAANEE.</p>	<p>Brindar sensibilización y capacitación a los docentes acerca del proceso a realizar.</p>
<p>Acompañar la experiencia docente mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para mejorar los desempeños de los docentes en el perfeccionamiento de las destrezas de Autovalimiento de los estudiantes en el área de Personal Social.</p>	<p>Visualizar que algún docente no acepte la reflexión crítica y reflexiva, como también las recomendaciones y orientaciones para mejorar.</p> <p>Se continúe trabajando con metodología y estrategias tradicionales.</p>	<p>Formar un equipo técnico de trabajo para dar las orientaciones pertinentes.</p> <p>Fomentar el trabajo colegiado con un clima de confianza y aceptación al cambio.</p> <p>-Solicitar apoyo de especialistas GRELL y MINEDU.</p>
<p>Evaluar la labor del profesor a través de autoevaluación y evaluación a través de un diálogo de confianza, con la finalidad de evidenciar opciones de solución en el transcurso del Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación para el progreso de las prácticas de autovalimiento en el área Personal Social.</p>	<p>Docentes sin perfil de cambio y tradicionalismo.</p> <p>Continuación del problema sin miras al cambio</p>	<p>Realizar instrumentos de evaluación acordes a las necesidades de los docentes.</p>

Figura 6. Riesgos y medidas a adoptar

8. Presupuesto

Al elaborar el presupuesto del Plan de Acción permite determinar la proyección y evaluación de los recursos financieros que se consignarán para la realización del mismo. El detallado cuadro presenta el total de costos que deben considerarse en la realización de cada una de las acciones requeridas de nuestro Plan de Acción; además permitirá conocer de manera anticipada y ordenada los gastos y la procedencia. El cuadro de presupuesto detalla las actividades a ejecutarse el Plan de Acción, también presenta los periodos, los gastos y finalmente, las fuentes de financiamiento.

Actividades	Periodo	Costos	Fuentes De Financiamiento
1.1 Jornada de sensibilización para determinar la importancia y las peculiaridades del monitoreo en la II.EE	Primera semana de marzo.	S/. 50.00	Recursos propios
1.2 Planificación del Plan de Monitoreo y elaboración de los instrumentos por el equipo técnico.	Primera semana de marzo.	Cero costos, se cuenta con material y fotocopidora propia.	Recursos propios
1.3 Elaboración del Cronograma de Monitoreo.	Segunda semana de marzo.	Cero costos, se cuenta con material y fotocopidora propia.	Recursos propios
1.4 Ejecución de las visitas de monitoreo.	Primera y segunda semana de abril	Cero costos, se cuenta con material y fotocopidora propia	Recursos propios
1.5 Evaluación de resultados del monitoreo.	Tercera semana de abril – Primera semana de mayo.	Cero costos, se cuenta con material y fotocopidora propia.	Recursos propios
1.6 Toma de decisiones de los resultados del monitoreo en el aula.	Noviembre	Cero costos, se cuenta con material y fotocopidora propia.	Recursos propios
2.1 Elegir el equipo de docentes fortalezas.	Marzo	Cero costos	Recursos propios
2.2 Elaboración del cronograma de visitas entre pares.	Marzo	Cero costos	Recursos propios
2.3 Ejecución del Trabajo colegiado entre docentes fortalezas y docentes con dificultad.	Abril a diciembre	Cero costos	Recursos propios
2.4 Proceso de comunicación de los resultados de la observación entre pares.	Mayo – Julio - Octubre	Cero costos	Recursos propios
2.5 Aplicación de la ficha de Monitoreo para la toma de decisiones.	Abril a diciembre	Cero costos	Recursos propios

1.1 Planificación del Plan de visitas a aula.	Mayo - Noviembre	Cero costos, se cuenta con material y fotocopiadora propia.	Recursos propios
1.2. Elaboración de los registros de asistencia técnica a los docentes.	Abril	Cero costos, se cuenta con material	Recursos propios
1.3 Ejecución de visitas.	Abril - Noviembre	Cero costos	Recursos propios
1.4 Evaluación de productos de la visita a aula.	Mayo- junio	Cero costos	Recursos propios
1.5 Difusión de los resultados de las visitas a aula.	Junio	Cero costos, se cuenta con material y fotocopiadora propia.	Recursos propios
2.1 Selección de temas de interés.	Junio - Setiembre	Cero costos, se cuenta con material y fotocopiadora propia.	Recursos propios
2.2 Planificación del cronograma de sesiones de interaprendizaje.	Marzo	Cero costos	Recursos propios
2.3 Seleccionar el moderador o ponente.	Abril	Cero costos	Recursos propios
2.4 Implementar el registro de consensos y asistencia a los participantes.	Mayo	Cero costos	Recursos propios
2.5 Difusión de los resultados	Junio	Cero costos, se cuenta con material.	Recursos propios
1.1 Reflexión del desempeño docente con respeto a los resultados obtenidos.	Abril a Noviembre	Cero costos	Recursos propios
1.2 Reflexión acerca de la responsabilidad en sus funciones.	Mayo – Setiembre	Cero costos	Recursos propios
1.3 Socialización de las reflexiones con el resto del equipo docente.	Junio	Cero costos, se cuenta con material y fotocopiadora propia.	Recursos propios
1.4. Tomar acuerdos acerca de las reflexiones.	Abril a Noviembre	Cero costos	Recursos propios
1.5. Jornada de difusión de los resultados anuales y sus efectos en el rendimiento de nuestros escolares.	Diciembre	Cero costos	Recursos propios
2.1 Sensibilización a los docentes y padres de familia sobre la importancia de la autoevaluación.	Marzo	S/. 50.00	Recursos propios
2.2 Planificación del proceso de autoevaluación.	Marzo	Cero costos	Recursos propios
2.3 Aplicación del instrumento de autoevaluación.	Abril a Diciembre	S/.150.00	Recursos propios
2.4 Análisis de los resultados obtenidos.	Diciembre	S/. 150.00	Recursos propios
2.5 Toma de decisiones para la reformulación del Plan de Acción 2019.	Noviembre	Cero costos	Recursos propios

3.1 Jornada de sensibilización y capacitación acerca de la importancia de portafolio.	Marzo - Abril	Cero costos	Recursos propios
3.2 Consensuar la estructura del portafolio.	Abril	Cero costos	Recursos propios
3.3 Implementación del portafolio en todos los niveles.	Abril a Noviembre	Cero costos	Recursos propios
3.4 Socialización del portafolio docente.	Abril - Mayo	Cero costos	Recursos propios
3.5 Aplicación del Portafolio a todos los docentes.	Mayo - Noviembre	Cero costos	Recursos propios
3.6 Análisis de los resultados obtenidos en el portafolio durante su implementación.	Noviembre	Cero costos	Recursos propios
3.7 Toma de decisiones para reformulación de nuestro Plan de Acción.	Noviembre	Cero costos	Recursos propios
4.1 Planificación del proceso de Heteroevaluación de los docentes a los estudiantes.	Abril a noviembre	Cero costos	Recursos propios
4.2 Elaboración y validación de los instrumentos pertinentes.	Abril	Cero costos	Recursos propios
4.3 Aplicación de los instrumentos.	Abril – junio Setiembre - noviembre	Cero costos	Recursos propios
4.4 Análisis de los resultados obtenidos.	Noviembre	Cero costos	Recursos propios
4.5 Toma de decisiones para la mejora de nuestro Plan de Acción.	Noviembre	Cero costos	Recursos propios
TOTAL		S/. 400.00	

Figura 7. Presupuesto de Plan de Acción

9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción

Al conocer y desarrollar los módulos formativos recibidos en la segunda especialización los que nos permitieron recibir orientaciones para conferir la noción de una gestión escolar y el ejercicio del liderazgo pedagógico, mediante el análisis y priorización del problema sobre el escaso desarrollo de habilidades de autovalimiento de nuestros escolares y decidir tomar estrategias y alternativa de solución que involucra la familia del CEBE Chepén.

El Módulo de inducción brindó orientaciones y lineamientos para formular la ruta de cambio que permitió la sensibilización y conocer la realidad educativa identificando las dificultades de manera directa la formación de los estudiantes. Con este proceso se logró identificar como problema el Escaso desarrollo en las habilidades de autovalimiento, en el área de Personal Social de los estudiantes del V ciclo de EBE del CEBE CHEPEN, del distrito de Chepén – UGEL Chepén.

En el módulo 0 introductorio se dieron a conocer los lineamientos determinados para la formulación y elaboración del trabajo académico Plan de acción. El Módulo 1 dirección Escolar nos permitió desarrollar los lineamientos para la construcción y formulación de la visión institucional, además de la formulación de alternativas de solución acordes al problema priorizado, en este caso el escaso desarrollo de habilidades de autovalimiento. En relación al Módulo 2 Planificación Escolar, se analizó cada uno de los procesos de gestión escolar para posteriormente determinar aquellos involucrados en la propuesta de solución a la dificultad priorizada; aún así en el Plan de Acción, se procedió en asignar un código, a cada proceso involucrado en el esquema de Mapa de Proceso con la finalidad de instaurar una la cadena de valor que sirva para orientación y relación con la realidad institucional.

El Módulo 3 contenía la Participación y clima institucional permitió identificar su influencia en el problema del escaso desarrollo de habilidades de autovalimiento; y además se hizo el Informe del Diagnóstico recabando información de diferentes grupos de interés, luego se elaboró tablas de especificaciones de la ficha de monitoreo y grupo focal. Se realizó un cronograma de ejecución de los instrumentos: guía de preguntas del grupo focal y ficha de monitoreo, con ello se logró recopilar datos de la labor docente del área de Personal Social y las percepciones sobre el monitoreo y acompañamiento

del directivo en el área curricular indicada y sobre la intervención de la familia en el desarrollo de las habilidades de autovalimiento de sus hijos.

Asimismo, en el Módulo 4 se conoció sobre la Gestión Curricular, Comunidades de Aprendizaje y Liderazgo Pedagógico que brindó los lineamientos y orientaciones para culminar con el Diagnóstico; por ello, se procedió al procesamiento de los datos recabados con la ejecución de instrumentos. Los resultados fueron interpretados considerando el nivel literal, inferencial y criterial; analizando y reflexionando sobre la información.

En el Módulo 5 denominado Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente permitió identificar el enfoque, estrategias e instrumentos del MAE para agregar en el diseño del Plan de Acción. Además, se brindó las orientaciones y la estructura del Plan de Acción que contribuya a formular acciones concretas para dar solución al escaso desarrollo de habilidades de autovalimiento planteando una opción de solución fundamentada y que involucre la intervención activa de la familia institucional desde su organización hasta su ejecución. En ese sentido el producto del Plan de Acción resulta de una construcción progresiva y productiva que ha logrado concretizarse con el aporte de cada módulo estudiado.

Finalmente, el Módulo 6 permitió consolidar las estrategias del nuestro Plan de Acción considerando los recursos adecuados para la exposición correspondiente, siendo como un punto de compromiso de nuestra formación y trabajo la aplicación en nuestro quehacer educativo como líder pedagógico, dándolo a conocer a toda la comunidad educativa para fomentar el trabajo en equipo, colaborativo y el análisis de reflexión de nuestra práctica pedagógica.

10. Lecciones Aprendidas

Al elaborar el Plan de Acción se logró identificar aprendizajes con aciertos y equivocaciones, reconociendo que:

Es importante mencionar que el Liderazgo Pedagógico influye mucho en la marcha de una institución, el directivo debe demostrar actitudes diversas y positivas frente a su comunidad educativa, organizando, motivando, dando orientaciones pertinentes al cambio, creando comunidades profesionales de aprendizaje fortalecidas, estableciendo el trabajo colaborativo y colegiado como una estrategia que enfrenta los retos de la educación cada día.

Es fundamental identificar los problemas que aquejan a la institución educativa de manera oportuna, a través de un diagnóstico certero y real con la participación de toda la comunidad educativa, analizando, investigando para poner en práctica alternativas de solución que nos permitan mejorar la práctica pedagógica de nuestros docentes llegando a ellos con una sensibilización y motivación adecuada capaz de hacer cambiar y mejorar el aprendizaje de nuestros estudiantes.

Es necesario reconocer la importancia del trabajo en equipo y colaborativo en las instituciones educativas para aspirar y brindar una educación de calidad y diferenciada a los estudiantes, considerando las necesidades educativas especiales que presenta las instituciones de Educación Especial. Es fundamental por tanto constituir en las escuelas las comunidades de aprendizaje que garanticen una atención oportuna y de calidad de los estudiantes.

Referencias

- Consejo Nacional de Educación. (2007). Programa de Acompañamiento pedagógico, para mejorar el aprendizaje de las instituciones educativas de áreas rurales. Lima. CNE
- Freire, S. y Miranda, A. (2014). *El rol del Director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. Avances de Investigación.*, vol. 17. Lima: Grade.
- Fullan, M. (2002). *El significado educativo: un cuarto de siglo de aprendizaje. Profesorado.* Revista de currículo y formación del profesorado, 6 (1-2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56760202>
- Gaitán M. y Hurtecho L. (2016) Experiencia exitosa de Acompañamiento pedagógico en Directivos en Municipio de Nirindí, Departamento de Masaya. Managua. Nicaragua.
- Guerrero, L (2016). *¿Y cómo haría un director escolar para gestionar el Currículo?* Recuperado de <http://www.educaciónperu.org/ycmo.haria-un-director-escolar-para-gestionar-nada-menos-que-el-curriculo/>
- Consejo Nacional de educación (2010) que es el Acompañamiento. Mesa Interinstitucional del CNE. Lima. MINEDU.
- Minedu, (2009). Diseño Curricular Nacional. Recuperado de:
<http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/DisenoCurricularNacional.pdf>
- Minedu, (2010). Guía para la atención de estudiantes con discapacidad severa y multidiscapacidad. Recuperado de:
<http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/a/002/05-bibliografia-para-ebe/11-guia-para-la-atencion-de-estudiantes-con-discapacidad-severa-y-multidiscapacidad.pdf>
- Ministerio de Educación, (2014). Fascículo de Gestión Escolar centrada en los aprendizajes. Lima. MINEDU
- Ministerio de Educación, (2014). *Guía para la formulación del plan de monitoreo.* Lima, MINEDU.

- Ministerio de Educación, (2016a). *Currículo Nacional*. Lima, Perú. Recuperado de:
<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>
- Ministerio de Educación, (2017). *Currículo Nacional*. Lima, Perú. Primera Edición.
Recuperado de:
<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2017.pdf>
- Ministerio de Educación, (2017). *Texto módulo 5 Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente*. Lima, MINEDU
- Ministerio de Educación, (2016c), *Compromiso de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la I.E.* Lima. MINEDU
- Ministerio de Educación, (2015), *Manual de Orientación para el fortalecimiento de la Gestión Escolar*. Paraguay.
- Núñez L, Silvia N. y Bolaños Prado, Elena (2014) *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes de educación secundaria del turno matutino del Colegio Público Alfonso Cortes de Managua, durante el segundo semestre del año 2014*. Otra thesis, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Rodríguez y Molina (2011). *Funciones y rasgos del líder pedagógico en los centros de enseñanza*. p.262. <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v14n2/v14n2a02.pdf>
- Soto L. y Camacho N. (2015) *Experiencia exitosa de Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico en directivos en Abancay*?. Apurímac. Perú.

Apéndices



Director Lic. Juan Pablo Lalle Terán, realizando acciones del Proceso de Monitoreo en el aula de Primaria II a través de la visita del aula.



Director de la I.E. CEBE Chapén Lic. Juan Pablo Lalle Terán, realizando visita al Aula con Acompañamiento reflexivo a la docente del Nivel Inicial.



Grupo de Interaprendizaje sobre las metas y expectativas de los estudiantes de la I.E. CEBE Chepén, monitoreado por el Director Lic. Juan Pablo Lalle Terán.



ENTREVISTA APLICADA A LA DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL "CHEPEN"

Me dirijo a usted con la finalidad de expresar mi saludo; al mismo tiempo la presente entrevista permitirá recoger información importante sobre la percepción que tiene usted sobre la aplicación de estrategias para la mejora de habilidades de autovalimiento en los estudiantes del V ciclo a su cargo. La entrevista tiene interrogantes a responder con la más sincera respuesta del trabajo que viene desarrollando en los estudiantes a su cargo.

Conteste las siguientes interrogantes:

¿Qué estrategias conoce en la enseñanza aprendizaje de los estudiantes de acuerdo a las discapacidades para su autovalimiento?

.....
.....
.....
.....

¿Qué estrategias aplica para la enseñanza aprendizaje de los estudiantes de acuerdo a las discapacidades para su autovalimiento?

.....
.....
.....

¿Qué mecanismos de control aplica para evitar la inasistencia de estudiantes?

.....
.....
.....

¿Promueve el diálogo con los padres de familia para detectar la causa de la inasistencia?

.....
.....
.....
.....

Muchas Gracias, fue de mucha ayuda su opinión



ENTREVISTA APLICADA AL PADRE DE FAMILIA DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL "CHEPEN"

Me dirijo a usted con la finalidad de expresar mi saludo; al mismo tiempo la presente entrevista permitirá recoger información importante sobre la percepción que tiene usted sobre la aplicación de estrategias para la mejora de habilidades de autovalimiento en los estudiantes donde se encuentra su niño. La entrevista tiene interrogantes a responder con la más sincera respuesta del apoyo Usted en casa.

Conteste las siguientes interrogantes:

▪ Preguntas de entrada:

- Pregunta 1

¿Conoce Usted las estrategias de enseñanza aprendizaje para su hijo de acuerdo a la discapacidad que presenta?

.....
.....
.....
.....

- Pregunta 2

¿Solicita apoyo para poder reforzar el aprendizaje en casa?

.....
.....

- Pregunta 3

Demuestra interés por participar en las actividades programadas por la docente en beneficio de su niño (a)?

.....
.....

Repregunta: ¿Por qué?

.....
.....
.....

- Pregunta 4

¿Cómo apoyas en la labor educativa a la docente?

.....
.....

.....
.....

- Pregunta 5

¿La docente promueve la participación activa y comprometida de las familias para el logro de los aprendizajes en un clima de confianza y armonía?

Repregunta: ¿Cómo lo hace?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Muchas Gracias, fue de mucha ayuda su opinión

