

INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL MONTERRICO

PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO



MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN PARA MEJORAR LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA COMPETENCIA CONVIVE RESPETÁNDOSE A SÍ MISMO Y A LOS DEMÁS DEL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL DEL IV CICLO DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA VICTORIA DEL DISTRITO DE CHEPÉN, PROVINCIA DE CHEPÉN, UGEL CHEPÉN – LA LIBERTAD.

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

VILCHEZ BECERRA, Juli Margarita

La Libertad- Perú

2018

5.1.2.2.2. Recursos metodológicos para desarrollar la Competencia.....	30
5.1.2.2.3. Planificación de sesiones de aprendizaje	31
5.1.2.2.4. Estrategias para favorecer el clima en el desarrollo de sesiones	32
5.2 Experiencia Exitosa.....	32
6. Diseño del Plan de Acción.....	34
6.1 Objetivos.....	34
6.1.1 Objetivo general.....	34
6.1.2 Objetivos específicos.....	34
6.2 Matriz del Plan de Acción.....	34
7. Plan de Monitoreo y Evaluación	43
8. Presupuesto.....	54
9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción.....	57
10. Lecciones Aprendida.....	59

Referencias

Apéndices

Índice de Figuras

<i>Figura 1</i> Árbol de problemas.....	7
<i>Figura 2</i> Cuadro de análisis del resultado diagnóstico.....	13
<i>Figura 3</i> Caracterización del rol como líder pedagógico.....	17
<i>Figura 4</i> Matriz del Plan de Acción	36
<i>Figura 5</i> Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción	44
<i>Figura 6</i> Riesgos y medidas del Plan de Acción	53
<i>Figura 7</i> Cuadro de presupuesto del Plan de Acción	54

Introducción

El presente trabajo académico relacionado al problema Bajo nivel de logro de la competencia “convive respetándose a sí mismo y a los demás en el área de personal social en los estudiantes del IV ciclo de Educación Básica Regular multigrado de la I.E Santa Victoria del distrito de Chepén –Ugel Chepén- La Libertad se realiza con la finalidad de identificar las causas, consecuencias y alternativas de solución que permitan revertir esta situación.

Se ha considerado, como una de las alternativas de mayor relevancia, la aplicación de un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica docente, el cual permitirá identificar fortalezas y debilidades para tomar decisiones que serán ejecutadas en forma conjunta promoviendo el trabajo colaborativo de la comunidad de aprendizaje profesional de la institución educativa. El trabajo presenta una estructura secuenciada estructurada en diez acápite.

El acápite 1 presenta la identificación del problema, describiendo primeramente el contexto socio-cultural de la Institución Educativa; luego se formula el problema detectado a partir los resultados de los registros y actas de evaluación y de reuniones de análisis con participación de la comunidad educativa; finalmente se presenta el árbol de problemas con las causas y efectos correspondientes, este árbol dio origen al árbol de objetivos conteniendo los retos y desafíos que implica la atención del problema.

En el acápite 2, se aborda el diagnóstico, elaborado tomando como base los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos con la aplicación de diversos instrumentos de recolección de información confiables; asimismo, se establece la relación del problema con la visión de cambio de los Procesos de Gestión de la Institución Educativa, los Compromisos de Gestión Escolar y el Marco del Buen Desempeño del Directivo.

En el acápite 3, se caracteriza el rol del directivo como líder pedagógico, apoyándose en las cinco dimensiones del liderazgo pedagógico propuestas por Viviane Robinson y planteando acciones a realizar en lo referente a cada dimensión. El acápite 4 aborda la alternativa de solución priorizada, la cual es fundamentada con fuentes bibliográficas pertinentes y pone énfasis en la importancia de la participación de toda la comunidad educativa para lograr mejores resultados.

El acápite 5 contiene el marco conceptual que sustenta la alternativa de solución de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la Práctica Pedagógica, así como los contenidos metodológicos esenciales del área de Personal Social; concluye con la descripción de una experiencia exitosa de gestión, que corrobora la efectividad de la alternativa elegida. El acápite 6 consolida la alternativa de solución diseñando un Plan de Acción que contiene los objetivos, estrategias, actividades, metas, responsables y cronograma, organizados en una matriz.

El acápite 7 presenta el Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción, que ha sido elaborado con la finalidad de observar el nivel de avance en la ejecución de las actividades planteadas en el Plan de Acción. El presupuesto de costos estimados requeridos para la realización de las actividades figura en el acápite 8. Ambos acápites permiten una mirada proyectiva orientada al Plan de Acción y constituyen garantía de su cumplimiento.

El acápite 9 describe el proceso de elaboración del Plan de Acción aplicando los aprendizajes obtenidos durante el desarrollo de los módulos formativos, desde la determinación de una ruta de cambio pertinente a la problemática detectada, hasta la culminación de la implementación del mismo. Se concluye el trabajo con el acápite 10, que resume las lecciones aprendidas durante todo el proceso de construcción del Plan de Acción.

Tanto los conocimientos adquiridos con el trabajo de los módulos, como las lecciones aprendidas, aportan de manera significativa en el desarrollo personal y profesional del directivo, que, en trabajo colaborativo con docentes y padres de familia, pondrá en práctica para lograr que la Institución Educativa Santa Victoria eleve el nivel de logro de aprendizajes de sus estudiantes y, por ende, la calidad educativa que brinda la institución.

1. Identificación de la Problemática

1.1 Caracterización del Contexto Socio – Cultural de la I.E. “Santa Victoria”

La Institución Educativa Santa Victoria, se encuentra ubicada en la Avenida Principal Santa Victoria Mz D Lote 6 del Asentamiento Humano Santa Victoria, del distrito de Chepén, provincia de Chepén, departamento de La Libertad. Fue creada el 13 de julio de 2005 con Resolución Directoral N° 265-2005 con la denominación de Institución Educativa Santa Victoria, desde su creación hasta la actualidad viene funcionando como una institución competente, brindando educación de calidad.

Se encuentra a 2 Km. de la empresa Danper la que se dedica a los sembríos de palta y uva, a 10 metros se encuentra el canal de regadío de Talambo el cual tiene agua durante todo el año. A dos cuadras se ubica la carretera principal de trocha por la cual transitan camiones y tráileres que transportan la fruta de la empresa Danper. También cabe mencionar que se encuentra cerca a la quebrada del Horcón que, durante época de lluvia, ocasiona, huaycos e inundaciones; también está cercana a huertas y sembríos de cebollas, lentejas, maíz, escabeche y paltas.

Este contexto demanda elaborar unidades didácticas con situaciones significativas reales y a partir de ellas planificar sesiones que permitan el desarrollo de competencias para la prevención y reacción ante los desastres naturales, así como para la gestión ambiental aprovechando los recursos naturales. De esta manera, los estudiantes se sienten motivados al estudio, pues encuentran relación directa de los aprendizajes con su entorno inmediato.

Cuenta con local propio que tiene un área de 2150 m², está distribuida en dos pabellones de un solo piso, en el primer pabellón funcionan 2 aulas de material rustico techadas con eternit y en el otro pabellón se ubican un aula de uso pedagógico, un ambiente multiusos y una aula de infraestructura moderna de ladrillo y techo de concreto, también se cuenta con dos patios uno entre ambos pabellones y el otro en la parte posterior de la escuela, también se cuenta con tres servicios higiénicos para niños, niñas y profesores no cuenta con Aula de innovación Pedagógica ni Centro de Recursos Tecnológicos, como consecuencia de ello no se hace uso de herramientas tecnológicas como las TIC, y tampoco se cuenta con Internet, lo cual muchas veces limita en el uso de diversa información.

La Institución Educativa cuenta con 4 docentes nombrados, una docente en inicial y tres en primaria, los docentes del nivel primario todos con estudios de maestría y dispuestos a los cambios que se están dando en el ámbito educativo para lo cual no escatimamos ni tiempo ni espacio para comprometernos con las actividades que se planifican en la institución.

Se tiene el apoyo del programa PELA, el cual se desarrolla durante todo el año escolar brindando a los docentes estrategias que permiten desarrollar un buen trabajo en la Institución Educativa, donde se atiende 2 niveles: el nivel primario es multigrado que alberga una población de 34 estudiantes distribuidos en seis grados y cuenta con tres docentes y el nivel inicial funciona con tres edades 3, 4, y 5 años con una sola docente; además es una institución educativa inclusiva que atiende a 2 estudiantes con discapacidad intelectual.

La población estudiantil proviene de familias migrantes de la región de Cajamarca y de otras, trayendo consigo su cultura, costumbres, danzas, lo que conlleva a crear espacios abiertos para la interculturalidad; muchos de ellos profesan diferentes religiones, la participación de los padres de familia en las actividades escolares de sus hijos son un poco limitadas debido al grado de instrucción de sus padres de 2° a 4° grado de primaria, pues es una realidad que con mucho esfuerzo tratamos de revertir. Los padres de familia hombres y mujeres se dedican mayormente a labores agrícolas pues la comunidad en la que se encuentra situada es eminentemente agrícola convirtiéndose en su principal actividad económica cuya producción es la cebolla, el maíz y la lenteja.

Tiene como instituciones aliadas la agencia municipal, ronda campesina, comedor popular además cuenta con el apoyo constante de la Policía Nacional, apoyo del Minsa en cuanto al control de peso, talla, nivel de anemia, control de niño sano. Los maestros y estudiantes están organizados a través de los diversos comités, los mismos que desarrollan funciones específicas, siendo uno de ellos el Comité de Gestión de Riesgo y desastres, los padres de familia se encuentran organizados en la APAFA y CONEI, además recibe servicios del programa Qali Warma .

1.2 Formulación del Problema Identificado

Después de haber realizado un diagnóstico, analizado los registros y actas de evaluaciones se ha identificado que existen dificultades en los aprendizajes de los

estudiantes por lo tanto se determinó el siguiente problema Bajo nivel de logro de la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás” en el área de personal social en los estudiantes del IV ciclo de EBR multigrado de la Institución educativa “Santa Victoria” del distrito de Chepén, de la UGEL Chepén.

La primera causa de este problema es el escaso monitoreo a los docentes por parte de la directora debido a que tiene aula multigrado a cargo, el factor relacionado es de monitoreo y acompañamiento, donde se realiza la retroalimentación formativa al docente; otro factor que se relaciona son las capacidades del directivo para realizar el monitoreo, que no se lleva a cabo por el limitado tiempo del cual dispone. Esto trae como consecuencias docentes con sesiones de aprendizajes descontextualizadas y estudiantes con limitada participación.

La segunda causa es el escaso manejo de estrategias y procesos didácticos en el área de personal social por el desconocimiento de las mismas, el factor que se relaciona con esta causa es la gestión curricular, pues las capacidades de los docentes para aplicar estrategias son limitadas teniendo como consecuencia aprendizajes repetitivos, mecánicos no significativos; asimismo, estudiantes con poco interés por el área de personal social.

La tercera causa está referida a las conductas agresivas entre compañeros, la cual se manifiesta por el escaso uso de estrategias para regular el comportamiento en el aula; se relaciona con el factor de convivencia en la gestión de las normas y medidas reguladoras, las cuales no son consensuadas ni aplicadas por los estudiantes generando como consecuencia un clima de aula inadecuado y estudiantes con conductas agresivas.

La cuarta causa concierne a la limitada participación de los padres de familia en actividades de reforzamiento ya que ellos tienen desconocimiento de estrategias de apoyo en el hogar, se relaciona con el factor Gestión del modelo de disciplina ya que los padres de familia no aplican disciplina en las diversas actividades que sus hijos desarrollan en casa, pues no se interesan por la labor educativa que deben realizar sus hijos. Esto origina estudiantes desmotivados por poco apoyo y desinterés de los padres de familia en el proceso de aprendizaje. También es importante mencionar el bajo nivel de instrucción que tienen los padres de familia lo cual dificulta aún más el poder brindar ayuda oportuna a sus hijos en sus labores educativas.

Una de las metas como líder pedagógico es dar solución al problema priorizado y para lo cual el directivo cuenta con ciertas características: responsabilidad y

compromiso con el trabajo educativo, escucha activa con todos los miembros de la comunidad educativa, empatía, y por ello me plantearé metas claras y alcanzables involucrándome en el trabajo de los docentes y estudiantes a través del monitoreo y acompañamiento logrando que todos los docentes apliquen los procesos didácticos y con ello generar los cambios que permitirán la mejora de los aprendizajes. De esta manera la Institución Educativa brindará un servicio educativo de calidad y los estudiantes lograrán mejores aprendizajes en el área de personal social.

Igualmente, es importante atender las causas con el apoyo de la comunidad educativa presente en las organizaciones internas de la Institución Educativa, asegurando las condiciones para una buena educación; así como aprovechar las oportunidades que brinda el contexto como son la Municipalidad, la Ronda campesina, la Policía Nacional y el Ministerio de Salud, que brindan su apoyo en el cuidado de la salud y seguridad de los estudiantes.

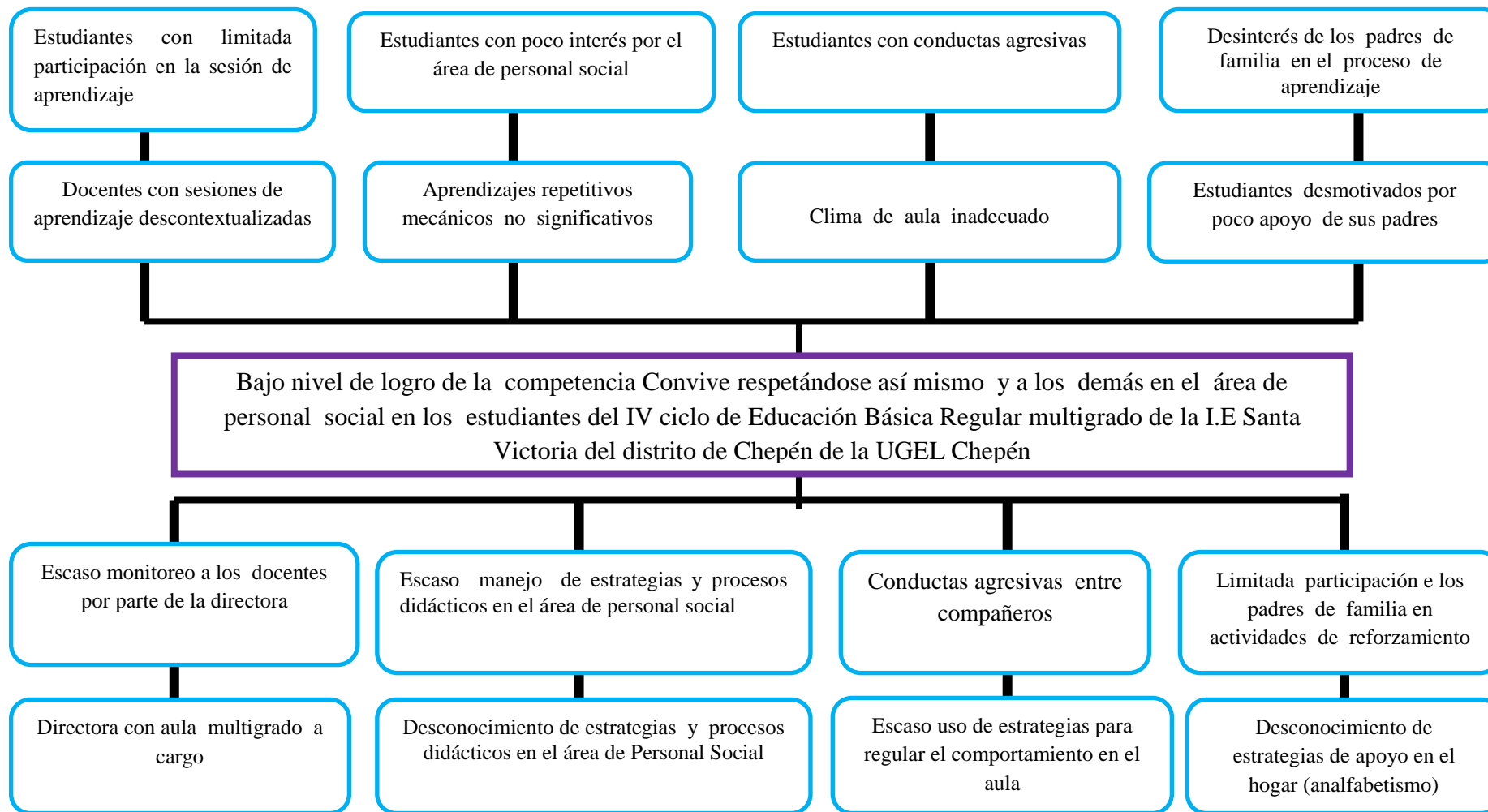


Figura 1. Árbol de Problemas

2. Diagnóstico

2.1 Resultados de Instrumentos Aplicados

Para recoger información se aplicaron diferentes técnicas e instrumentos que permitan obtener información cualitativa y cuantitativa confiable, se aplicó a los docentes a quienes se les observó su práctica pedagógica a través de las fichas de monitoreo que permitieron observar si las estrategias metodológicas aplicadas y el enfoque que emplea son pertinentes al área de Personal Social. La información cuantitativa se obtuvo con la técnica de análisis documental y el instrumento fichas de autoevaluación de la práctica docente y con la técnica de encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario para ello planteo realizar entrevistas cuestionarios con preguntas específicas y grupo focal a los docentes, estudiantes y padres de familia.

La información cualitativa se obtuvo con las técnicas de la entrevista y el grupo focal, para lo cual se aplicaron instrumentos como guía de entrevista y guía de preguntas, las cuales fueron aplicadas a los docentes, padres de familia y estudiantes, considerando los aspectos como: Monitoreo y acompañamiento a la docente, falta de manejo de estrategias y procesos didácticos en el área de personal social, conductas agresivas entre compañeros, escaso uso de recursos materiales en el área de personal social, limitada participación de los padres de familia en actividades de reforzamiento.

2.1.1 Resultados cuantitativos. Con respecto al ítem desarrollo de estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque del área podemos observar que el 100 % equivalente a un docente monitoreado de un total de 01, que se encuentra en el nivel de proceso, estos resultados nos permiten afirmar que existe escaso manejo de estrategias y procesos didácticos en el área de personal social, lo cual significa que la docente desconoce el enfoque del área y no está capacitada para aplicar estrategias adecuadas, no busca oportunidades de capacitación y no aprovecha las posibilidades que brinda el MINEDU.

Frente a estos resultados se sugiere realizar círculos de interaprendizaje, solicitar apoyo a los especialistas de educación primaria de la UGEL para realizar capacitaciones, realizar pasantías entre docentes para así aplicar de manera eficaz el

enfoque del área de Personal Social, es necesario también un acompañamiento del directivo para que conjuntamente con el socialicen las sesiones que se van aplicar.

Por otro lado respecto al indicador Acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en las Rutas de Aprendizaje, se evidencia que el 100. % equivalente a un docente monitoreado de un total de 01, el cual se encuentra en el nivel de proceso. Estos resultados nos permiten afirmar que la docente desconoce la existencia de los diversos ritmos y estilos de aprendizaje, así mismo desconoce estrategias diferenciadas, y la rúbrica 3 del desempeño docente. Frente a estos resultados se sugiere realizar un trabajo colegiado, círculos de interaprendizaje, talleres con los docentes para socializar la rúbrica de monitoreo, acompañamiento retroalimentación, y su importancia durante la sesión de aprendizaje.

También tenemos que el 100 % de docentes desconoce estrategias de socialización, comunicación asertiva, trato empático, además hace poco uso de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento, así mismo pocas veces reitera el respeto de las normas de convivencia en el aula y esto origina conflictos y algunas conductas agresivas entre compañeros. Esto se debe a que los docentes no usan estrategias adecuadas. Frente a estos resultados se sugiere realizar charlas de concientización con los estudiantes, realizar talleres de actividades lúdicas, invitar a la especialista del área de tutoría de la UGEL para la realización de una capacitación con la docente, cumplir con el plan de tutoría de la IE, implementar las sesiones de tutoría semanal.

2.1.2 Resultados cualitativos. Con relación al monitoreo y acompañamiento planificado se observa que los docentes participan en la elaboración del plan de monitoreo, asimismo conocen la ficha de autoevaluación y concuerdan en que el monitoreo y acompañamiento planificado permiten la mejora del desarrollo de las sesiones mediante espacios de reflexión e intercambio de experiencias, sin embargo, esto no se realiza por motivo que la directora tiene aula a cargo.

Luego de procesar los obtenidos en la entrevista a los docentes en relación al conocimiento de estrategias metodológicas de personal social, se puede identificar que la docente aplica las estrategias trabajando en equipo y utiliza las rutas de aprendizaje como soporte, sin embargo, no las contextualiza a la realidad de la I.E y a las necesidades, características y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.

Con relación a la participación de los padres de familia en los aprendizajes de sus hijos y en las tareas de reforzamiento existe poca comunicación del docente y un bajo nivel cultural de ellos, asimismo poco interés de los padres en los aprendizajes de sus hijos, debido al desconocimiento de estrategias y la manera de cómo pueden ayudar y orientar en casa con las tareas de reforzamiento.

2.2 Relación del Problema con la Visión de Cambio de los Procesos de la Institución Educativa, Compromisos de Gestión Escolar y el MBD Directivo

El problema priorizado del trabajo de investigación es Bajo nivel de logro de la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás” en el área de personal social en los estudiantes del IV ciclo de EBR multigrado de la Institución Educativa “Santa Victoria “del distrito de Chepén, de la UGEL Chepén. Para poder diagnosticar este problema ha sido necesaria la aplicación de instrumentos cuantitativos y cualitativos.

Los resultados de los instrumentos cuantitativos permiten afirmar que el 100 % de docentes desconoce estrategias de socialización de las normas de convivencia y comunicación asertiva además hace poco uso de mecanismos positivos para regular conductas agresivas; este aspecto lo podemos relacionar con los procesos operacionales PO05.1 Promover la convivencia escolar y PO04.2 Prevenir y resolver conflictos así mismo se deja notar que no se está realizando óptimamente el compromiso 5 de Gestión de la Convivencia Escolar en la Institución Educativa lo cual podríamos relacionarlo con el MBD Directivo Dominio 1 Competencia 2 desempeño 5, que habla sobre el manejo estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.

En la sesión de aprendizaje se evidencia que el 100% de los docentes tiene el conocimiento del uso y la importancia de materiales motivadores sin embargo tiene un manejo de estrategias igual para todos, pues no aplica estrategias diferenciadas, este aspecto lo podemos relacionar con los procesos PE03.3 Adoptar medidas para la mejora continua, PO02.3 Disponer espacios para el aprendizaje; así mismo se deja notar que no se está realizando óptimamente el compromiso acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa lo cual se relaciona con el MBD Directivo Dominio 1 Competencia 3 Desempeño 7 Gestiona el uso óptimo de

la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.

Podemos decir que el monitoreo y acompañamiento planificado permite la mejora del desarrollo de las sesiones mediante espacios de reflexión en el cual se encuentra implicado el proceso de gestión PEO03.3 Realizar acompañamiento pedagógico el cual se relaciona con el Acompañamiento y Monitoreo ala practica pedagógica en la institución educativa a su vez guarda estrecha relación con el MBD Directivo Dominio 2 Competencia 6 Desempeño 20 monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.

La docente aplica las estrategias metodológicas de personal social Trabajando en equipo y utiliza las rutas de aprendizaje como soporte sin embargo no las adecua plenamente a las necesidades y características de los estudiantes para tal caso vemos que este aspecto se relaciona con los procesos PE03.3 Adoptar medidas para la mejora continua. PO03.1 Desarrollar trabajo colegiado, PO03.2 Desarrollar investigación e innovación pedagógica, PO03.3 Realizar acompañamiento pedagógico.

Asimismo, se deja notar que no se está cumpliendo óptimamente el compromiso 1 Progreso anual de los estudiantes de la institución educativa, y se está dejando de lado el ejercicio directivo relacionado con el MBD Directivo, Dominio 2, Competencia 5, Desempeño 15: Gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.

Se puede decir que los padres de familia no brindan apoyo a sus hijos debido al bajo grado de instrucción que tienen lo cual se relaciona con el proceso PO5.4 Vincular la I.E con la familia ,en este aspecto podemos notar que no se está cumpliendo con el compromiso 5 Gestión de la convivencia escolar en la I.E relacionándose con el MBDD directivo Dominio1 competencia 2 Desempeño 6 promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.

El reto que tiene el equipo directivo es desarrollar estrategias para alcanzar un alto nivel de logro de la competencia de Personal social “Convive respetándose a sí mismo y a los demás” de los estudiantes del cuarto ciclo de la I.E Santa Victoria. Así

mismo se presentan los siguientes desafíos Monitorear y acompañar a la docente en su práctica, manejar estrategias y procesos didácticos en el área de personal social, aplicar estrategias para regular conductas agresivas, participación de los padres de familia en actividades de reforzamiento.

Para poder cumplir con el reto y los desafíos se hace imprescindible plantearse alternativas como la aplicación del MAE el cual permite diagnosticar los puntos claves en que se necesitan hacer cambios para lograr que los docentes realicen sesiones de aprendizaje planificadas y contextualizadas ,además que sean eficientes en la aplicación de estrategias de Personal Social, va lograr también en los estudiantes conductas autorreguladas, con respecto a los padres de familia es necesario motivarlos para apoyar a sus hijos, todo ello permitirá alcanzar un alto nivel de logro de la competencia de Personal Social Convive respetándose a sí mismo y a los demás.

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>Bajo nivel de logro de la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás” en el área de personal social en los estudiantes del IV ciclo de EBR multigrado de la Institución educativa “Santa Victoria “del distrito de Chapén, de la UGEL Chapén.</p>	<p>Resultados cuantitativos El 100 % de docentes desconoce estrategias de socialización ,sostenibilidad de las normas de convivencia ,comunicación asertiva ,trato empático , además hace poco uso de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento , así mismo pocas veces reitera el respeto de las normas de convivencia en el aula y esto origina conflictos y algunas conductas agresivas entre compañeros. .</p> <p>En la sesión de aprendizaje se evidencia que el 100% de los docentes tiene el conocimiento del uso y la importancia de materiales motivadores sin embargo tiene un manejo de estrategias igual para todos ,pues no aplica estrategias diferenciadas.</p>	<p>PO05.1 Promover la convivencia escolar. PO04.2 Prevenir y resolver conflictos.</p> <p>PE03.3 Adoptar medidas para la mejora continua.</p> <p>PO02.3 Disponer espacios para el aprendizaje.</p>	<p>Gestión de la convivencia escolar en la Institución Educativa.</p> <p>Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la Institución Educativa</p>	<p>Dominio 1 Competencia 2 desempeño 5 Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo ,el consenso y la negociación .</p> <p>Dominio 1 Competencia 3 Desempeño 7 Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.</p>
	<p>Resultados cualitativos: El monitoreo y acompañamiento planificado permite la mejora del desarrollo de las sesiones mediante espacios de reflexión.</p>	<p>PEO03.3 Realizar acompañamiento pedagógico .</p>	<p>Acompañamiento y monitoreo ala practica pedagógica en la institución educativa</p>	<p>Dominio 2 Competencia 6 Desempeño 20 Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de</p>

	<p>La docente aplica las estrategias metodológicas de personal social Trabajando en equipo y utiliza las rutas de aprendizaje como soporte sin embargo no las adecua plenamente a los ritmos de aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Los Padres de familia no brindan apoyo a sus hijos debido al bajo grado de instrucción que tienen</p>	<p>PE03.3 Adoptar medidas para la mejora continua. PO03.1 Desarrollar trabajo colegiado. PO03.2 Desarrollar investigación e innovación pedagógica PO03.3 Realizar acompañamiento pedagógico PO02.2 Programar el tiempo para el aprendizaje . PO02.3 Disponer espacios para el aprendizaje</p> <p>PO5.4 Vincular la I.E con la familia</p>	<p>Progreso anual de los estudiantes de la institución educativa</p> <p>Gestión de la convivencia escolar en la I.E</p>	<p>aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.</p> <p>Dominio 2 Competencia 5 Desempeño 15 Gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.</p> <p>Dominio 1 competencia 2 Desempeño 6 promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural .</p>
--	---	--	---	--

Figura 2. Cuadro de Análisis de Resultados del Diagnóstico

3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico

En la actualidad, en mi rol de líder pedagógico luego de identificar el problema que existe en mi institución Educativa el cual afecta de manera directa los aprendizajes de los niños y niñas, como líder pedagógico una de mis metas es darle solución, para lo es muy importante tener en cuenta el sustento teórico sobre las cinco dimensiones postuladas por Viviane Robinson, referidas en el texto del módulo de gestión escolar (MINEDU 2017b).

La primera dimensión es el establecimiento de metas y expectativas teniendo en cuenta esta dimensión y el problema priorizado se ha planteado a la comunidad educativa metas para el logro de los aprendizajes implementando un programa de capacitación en enfoques estrategias y procesos didácticos en el área de personal social. Esto se debe realizar para que los docentes de la I.E se empoderen en el manejo de estrategias y procesos didácticos del área de personal social, para así fortalecer su desempeño docente en la I.E de tal manera que se logren los aprendizajes esperados en los estudiantes.

La segunda dimensión uso estratégico de recursos tomando como referente esta dimensión y el problema priorizado nos planteamos tener una mirada sistémica del mejoramiento escolar realizando oportunamente la organización de los recursos y materiales que hay en la institución para el área de personal social distribuyéndolos en las aulas; esto será de mucho beneficio para el docente ya que utilizara los materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que le ayuden al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas en las sesiones.logrando así que los estudiantes estén motivados e interesados pues ello les permitirá lograr aprendizajes importantes que podrán aplicar en su vida diaria.

Según Robinson la tercera dimensión referida al Planeamiento coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo se propone realizar el monitoreo y acompañamiento a los docentes ello le permitirá recoger datos sobre el desarrollo de las sesiones de aprendizaje de personal social para luego realizar la reflexión y la retroalimentación necesaria, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje todo ello para fortalecer su desempeño y obtener mejores logros de aprendizaje.

En cuanto a la cuarta dimensión Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes según esta dimensión y al problema se debe incentivar a los

docentes al desarrollo de su práctica pedagógica participando en diplomados y cursos virtuales. Así mismo lograr la participación de GIAs de capacitación con apoyo del acompañamiento PELA. Todo ello para reflexionar sobre su práctica pedagógica y poner en práctica nuevas informaciones le permitan fortalecer sus capacidades lo cual le permitirá mejorar su práctica pedagógica y elevar el logro de los aprendizajes de sus estudiantes.

Así mismo considerando la Quinta dimensión que es Garantizar un ambiente seguro y de soporte en referencia a esta dimensión y al problema priorizado se plantea gestionar ante instituciones aliadas como la Municipalidad el mejoramiento de la infraestructura del local, a fin de que los estudiantes cuenten con ambientes cómodos, eficientes, acogedores e implementados que les permitan realizar sesiones de aprendizajes dinámicas que les permita mejorar sus aprendizajes.

A continuación presentamos el cuadro de las cinco dimensiones de Vivianne Robinson.

Dimensiones del liderazgo según Viviane Robinson	¿Qué debo hacer para solucionar el problema?	¿Por qué? ¿Para qué?
Establecimiento de metas y expectativas	<p>-Implementación de un programa de capacitación en enfoques estrategias y procesos didácticos en el área de personal.</p> <p>Realizar jornadas para reajustar corto plazo con los informes trimestrales.</p>	<p>Porque resulta necesario que los docentes de la IE se empoderen en el manejo de estrategias y procesos didácticos del área de personal social.</p> <p>Para fortalecer el desempeño docente de los maestros de la I.E de tal manera que se logren los aprendizajes esperados en los estudiantes.</p>
Uso estratégico de recursos	<p>-Jornadas de capacitación con los docentes sobre el uso y manejo adecuado de medios materiales y recursos educativos</p> <p>-Elaborar material con participación de estudiantes y/o PFFF para el desarrollo de los aprendizajes.</p>	<p>Porque es necesario conocer los materiales y su uso adecuado, además usar materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PFFF.</p> <p>Para que el docente utilice materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que le ayuden al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas en el desarrollo de las sesiones.</p>
Planeamiento coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	<p>-Implementación de los GIA para auto capacitarse en la aplicación de un currículo basado en el enfoque por competencias.</p> <p>-Realizar talleres de capacitación con el apoyo de aliados como acompañante PELA y especialistas de la UGEL .</p> <p>-Acompañamiento y monitoreo a docentes</p>	<p>Porque Para fortalecer el desempeño docente de los maestros de la IE en el marco de nuevo CNEB con énfasis en el área de personal social.</p>
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	<p>-Desarrollo de su práctica pedagógica participando en diplomados y cursos virtuales.</p> <p>-Participación de GIAS de capacitación con apoyo del acompañamiento PELA.</p>	<p>Para reflexionar sobre su práctica pedagógica y poner en práctica nuevas informaciones que le permita elevar el logro de los aprendizajes de sus estudiantes.</p>
Garantizar un ambiente seguro y de soporte.	<p>Gestionar ante instituciones aliadas como la Municipalidad el mejoramiento de la infraestructura del local.</p>	<p>Para que los estudiantes cuenten con ambientes que les permitan realizar sesiones de aprendizajes dinámicas y así tener aprendizajes significativos.</p>

Figura 3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico

4. Planteamiento de la Alternativa de Solución

Tomando en cuenta el análisis de las alternativas de solución ante el problema de mayor impacto en la Institución Educativa como es el Bajo nivel de logro de la competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás en el área de personal social en los estudiantes del IV ciclo de EBR Multigrado de la I.E Santa Victoria del distrito de Chepén de la UGEL Chepén, se ha considerado como alternativa más adecuada y posible, la ejecución del plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica a la docente. Se considera esta alternativa porque es la que denota la importancia de la intervención del director en la gestión curricular, la convivencia y el MAE propiciando impacto en el logro de los aprendizajes de los estudiantes, así como generando grandes cambios en la institución.

La implementación de la alternativa de solución considera el liderazgo pedagógico relacionado con las cinco Dimensiones postuladas por Viviane Robinson pues es muy importante establecer metas y expectativas para el logro de los aprendizajes para lo cual se debe dar a conocer las metas de aprendizaje del área de Personal Social, mediante la sensibilización y el diálogo, así como hacer uso estratégico de recursos de la institución y los de su entorno; asimismo es necesario generar espacios para la reflexión conjunta y permanente que permita retroalimentar y fortalecer el desempeño docente de los maestros de la I.E garantizando un ambiente seguro y de soporte que permita solucionar la problemática relacionada al área de personal social.

La implementación del MAE permite el cumplimiento de los compromisos de gestión como asegurar el logro de los aprendizajes en los estudiantes de la I.E por lo tanto habrá retención e incremento de la población estudiantil; asimismo se evidencia el cumplimiento de la calendarización de las horas lectivas para asegurar el desarrollo de las actividades curriculares planificadas; también esta alternativa de solución se encuentra enmarcada en el compromiso referido al monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica la cual está estrechamente ligada con la mejora de los aprendizajes, finalmente el compromiso referido a la gestión de la convivencia escolar, la cual tiene como finalidad motivar y crear relaciones positivas entre todos los integrantes de la comunidad educativa.

El MAE está adecuado para atender a las solicitudes y exigencias de los docentes, teniendo en cuenta las características donde se encuentra la institución educativa, la cual se ubica en una zona rural rodeada de zonas agrícolas, es importante mencionar que la comunidad no cuenta con agua potable ni alcantarillado, se encuentra cerca a la quebrada del Horcón que durante época de lluvia ocasiona huaycos e inundaciones a la comunidad; también está cercana a huertas y sembríos de cebollas, lentejas, maíz, escabeche y paltas, este contexto demanda elaborar unidades didácticas con situaciones significativas reales y a partir de ellas planificar sesiones que permitan el desarrollo de competencias para la prevención y reacción ante los desastres naturales, la gestión ambiental, aprovechando los recursos naturales.

Tal es el caso que el directivo debe sensibilizar a todos los integrantes de la comunidad educativa para que se sientan motivados e identificados con la Institución educativa y así obtener un conjunto de resultados deseables; los docentes deben participar en forma permanente de las actividades planificadas teniendo en cuenta el trabajo colaborativo que les facilite la libre expresión de ideas y opiniones a fin de mejorar las practicas docentes desterrando las clases monótonas y sin interés para el estudiante; también los padres de familia deberán participar en actividades que les permitan mejorar los aprendizajes de sus hijos.

La implementación del Plan del MAE como alternativa de solución se relacionan con los procesos de gestión escolar así tenemos la formulación del PAT (PE01.3), en el cual se presentan las actividades que se van a realizar durante el año para mejorar los aprendizajes; teniendo en cuenta la realización del monitoreo de los procesos de la IE (PE03.1) y Adoptar medidas para la mejora continua con espacios de reflexión permanente (PE03.3),desarrollando la investigación e innovación pedagógica (PO03.2) y la ejecución del acompañamiento pedagógico(PO03.3). Así mismo realizar sesiones de aprendizajes contextualizadas (PO04.1) promoviendo la convivencia escolar (PO05.1) buscando prevenir y resolver conflictos (PO05.2) entre los miembros de la comunidad educativa; la ejecución de estos procesos permiten lograr la visión de la Institución educativa. (MINEDU 2017d)

El Director debe promover espacios de participación en los cuales se evidencie el trabajo colegiado dentro de la comunidad de aprendizaje profesional que le permitan coordinar y participar en la implementación de programas de capacitación en enfoques estrategias y procesos didácticos en todas las áreas, especialmente en el área de personal pues se da cuenta que es muy provechoso fortalecer la práctica

pedagógica teniendo en cuenta los espacios de reflexión e intercambio de experiencias en relación a intereses comunes lo cual busca mejorar los aprendizajes, promover el desarrollo profesional y garantizar la mejora continua de la institución.

Para ello se debe realizar Jornadas de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica, filmación de sesiones de aprendizaje las cuales serán socializadas en equipo dentro de un ambiente de confianza y ayuda mutua que permita reflexionar sobre las fortalezas y debilidades, también se ha considerado la observación de sesiones de aprendizaje entre pares, socialización de prácticas exitosas, realización de micro talleres de capacitación y Socialización del portafolio docente, todo ello va a permitir valorar y enriquecer de manera paulatina las prácticas educativas.

Lo mencionado anteriormente permite modificar la situación inicial para ello se utilizara como estrategia de monitoreo visitas al aula y autogestión para determinar las debilidades a fin de elevar el nivel de logro de los aprendizajes en el área de personal social de la competencia convive consigo mismo y con los demás; mediante la aplicación del círculos de interaprendizajes para lograr resultados positivos que se direccionen al perfil del estudiante, todo ello contribuirá a tener una institución que ofrezca aprendizajes de calidad con maestros fortalecidos en estrategias metodológicas especialmente en el área de personal social.

En el MAE se considera la retroalimentación formativa como una estrategia que se debe brindar teniendo en cuenta el momento y el espacio, donde se tome el error como la oportunidad para aprender, dándoles las pautas necesarias que les ayuden para que sean ellos mismos quienes reconozcan sus debilidades; pues ello permite que sepan cómo están realizando su prácticas, asimismo, se debe brindar información clara y precisa que le sea útil, ello se realizara mediante los talleres de capacitación, la observación de buenas prácticas también es una buena manera de retroalimentar y por ultimo no olvidar lo esencial que es valorar los aspectos positivos, pues ello será la base para una buena reflexión que le permita asumir compromisos de mejora en su práctica profesional.

También es importante considerar en el MAE la autoevaluación a través de la cual los docentes van a valorar y evaluar sus capacidades, dificultades, fortalezas y avances realizando un análisis crítico reflexivo de su desempeño docente el cual puede ser evidenciado en un portafolio, la autoevaluación es de gran importancia para que se produzcan los cambios o se superen dificultades, pues es el mismo docente

quien reflexiona de sí mismo y es el quien propone como puede superar sus dificultades, es decir asume que es primordial lograr un buen desempeño en el aula, lo cual dependerá de las decisiones que él tome para optimizar día a día su práctica docente.

La Coevaluación es muy provechosa pues permite compartir con sus pares experiencias que los puedan enriquecer mutuamente. El propósito de esta Coevaluación es lograr aprendizajes de saberes pedagógicos, partiendo de su realidad, brindando y recibiendo aportes y sugerencias basándose siempre en la confianza y el aporte mutuo. Asimismo, la Heteroevaluación que permite al director asegurarse de los avances que se ha logrado en el transcurso del año escolar con la aplicación del MAE, se debe realizar de una manera responsable y respetando las individualidades de cada docente a fin de que sea de ayuda para superar dificultades y no que sea causa de malestares y resentimientos por parte de los docentes evaluados.

5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada

5.1 Marco Conceptual

5.1.1 Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación. En la actualidad es muy importante desde la mirada de un liderazgo pedagógico eficiente y competente del directivo realizar el Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación (MAE) a través de un plan de Monitoreo el cual permitirá recoger evidencias del desempeño docente, lo cual se tomará como punto de partida para reflexionar sobre las deficiencias encontradas con el fin de superarlas a través de un acompañamiento pertinente y especializado teniendo en cuenta las particularidades de cada docente, también permitirá evaluar su desempeño de una manera eficiente y el nivel de logro de los aprendizajes de los estudiantes.

5.1.1.1. Monitoreo pedagógico. El monitoreo pedagógico es un proceso que permite recoger información relacionada con la práctica docente de los procesos pedagógicos que el docente ejecuta en el aula, para facilitar los procesos de aprendizaje en los estudiantes (MINEDU, 2014a) mediante el monitoreo se pueden identificar errores y aciertos, por lo tanto es necesario crear espacios de reflexión e interaprendizaje que permita la toma de decisiones oportunas para poder mejorar la enseñanza y la propia gestión.

5.1.1.1.1. Definición de monitoreo pedagógico.

El monitoreo es un proceso que permite la toma de decisiones para la mejora de la gestión. Se trata de un elemento transversal en el Marco del Buen Desempeño Directivo en dos dimensiones: (a) la de «gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes» y (b) la de «orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes». En otras palabras, monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas, entre otros (MINEDU, 2014a, p.50).

El monitoreo pedagógico es entonces, también, una estrategia orientada a generar cambios en los actores involucrados con la tarea de generar condiciones para que el trabajo pedagógico se materialice en un servicio educativo de calidad.(MINEDU 2016a, p.10), de acuerdo con lo expresado el monitoreo brinda la oportunidad de mejorar la práctica docente asumiendo riesgos que permitan transformar y enriquecer

el trabajo en el aula, lo cual se evidenciara en el servicio de calidad que los estudiantes reciban .

También es importante resaltar que el monitoreo considera aspectos que guardan relación con el logro de los aprendizajes y el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar; en otras palabras, el trabajo debe centrarse en evidenciar los factores que podrían estar impidiendo el buen desempeño en el aula y formular estrategias para superarlos. La idea es identificar con el docente los problemas, pero no culparlo, pues el objetivo básicos lograr un cambio actitud y un mejor aprovechamiento de los recursos para el logro de los aprendizajes.

Es importante considerar que hoy en día no se busca de que el director solo brinde asesoramiento especializado a los docentes que presenten dificultades, sino que conozca las necesidades prioritarias mediante el recojo de información, lo cual le conlleve a buscar alternativas de solución y le permita visualizar las mediada que se pueden adoptar, ya sea entre los mismos docentes o solicitando apoyo especializado, pues ambos son profesionales que poseen mutuamente saberes, conocimientos y maneras de comprender el acto educativo.

Todo monitoreo debe ser positivo permitiendo reforzar las fortalezas del docente mediante del diálogo, el intercambio pedagógico y el reconocimiento de la valía de la persona en su dimensión humana, personal y profesional, evitando en todo momento destacar solo los errores, también debe ser creíble utilizando datos objetivos y verídicos así mismo el monitoreo debe ser útil pues deberá considerar recomendaciones y sugerencias a fin de dar pautas para la mejora continua de su trabajo (Murillo 2016).

5.1.1.1.2. *Estrategias de monitoreo pedagógico.* Existen diferentes estrategias de monitoreo más cuando el director cuenta con aula a cargo se pueden utilizar para el recojo de la información y poder tomar decisiones respecto al desempeño docente. Considerando las características de la institución educativa, las necesidades formativas de los docentes, las metas propuestas las estrategias de monitoreo que se pueden utilizar podrían ser:

-*Visita al aula.* Esta estrategia va a permitir recoger información confiable y oportuna sobre la práctica pedagógica de los docentes en el aula, la cual me ayuda a visualizar sus aciertos y debilidades en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, a fin de reflexionar sobre ellos para brindar ayuda que me permita lograr el mejoramiento del desempeño docente en su práctica. Así pues “Su propósito es

identificarlas fortalezas y debilidades de la práctica docente in situ, contar con información confiable y oportuna, y prestar ayuda pedagógica para mejorarlos desempeños docentes y elevar el nivel de logro de los aprendizajes” (MINEDU, 2014a, p.53).

-Autogestión. Para las escuelas multigrado y unidocente esta estrategia es de gran importancia pues va a permitir conocer y evaluar el desempeño docente teniendo en cuenta los indicadores, reflexionando así sobre las deficiencias y la manera de superarlas a fin de lograr buenas prácticas pedagógica, así mismo en la aplicación de esta estrategia “Los docentes registran sus propias sesiones de clase en videos, posteriormente las analizan, toman nota de los puntos fuertes y débiles y comparten con el resto de colegas (MINEDU, 2017e, p. 33).

5.1.1.1.3. *Instrumentos para el monitoreo pedagógico.* Los instrumentos sirven para el recojo de información y permiten verificar las dificultades y fortalezas de los docentes en el proceso de enseñanza del área de personal social en la competencia “Convive consigo mismo y con los demás .

-Ficha de observación. Este instrumento va a permitir recoger información cuantitativa y cualitativa de la práctica docente en el aula , en ella se especifican los datos y los aspectos a monitorear, es importante que esta ficha de observación sea socializada con los docentes antes de ser aplicada; una de las ventajas de este instrumento es que nos permite observar los cambios o progresos que se van dando en la mejora de la práctica pedagógica .

-Cuaderno de campo. Es un instrumento que nos sirve para hacer anotaciones y comentarios de manera pormenorizada sobre lo que se observa en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en especial se anota datos precisos que nos van a permitir posteriormente analizar el desenvolvimiento del docente en el aula con respecto a la aplicación de estrategias que le permitan el logro de capacidades para mejorar los aprendizajes de los estudiantes. (MINEDU, 2016a).

-Aplicativo del PAT. Es un instrumento que nos ayuda a monitorear el avance de los compromisos de gestión escolar en él se incluye el Porcentaje de visitas de monitoreo y acompañamiento o reuniones de interaprendizaje que han sido implementadas durante el año escolar para la mejora de los aprendizajes las cuales permitirán elevar el nivel de logro de los estudiantes , este aplicativo actualmente es una herramienta útil para la gestión escolar.

-Rúbrica de observación. En este instrumento se “Registrará, de manera pertinente, aspectos sustantivos del desempeño docente (MINEDU, 2017b) con esta evaluación de desempeño se busca que los docentes manifiesten “habilidades y destrezas y reciban retroalimentación útil para la mejora de su práctica” (MINEDU, 2017e, p. 11) la cual se verá reflejada en la mejora permanente de su práctica pedagógica. Esta Rúbrica permite situar al docente evaluado en uno de los cuatro niveles según su desempeño y de acuerdo a ello mejorar en los aspectos que se tengan dificultades.

-Lista de cotejo. “Es entendida básicamente como un instrumento de verificación” (MINEDU, 2016a, p. 11), en el cual se evidencia los aspectos de los cuales se necesitan recoger información resaltante para luego brindar el acompañamiento pertinente. Este instrumento va a permitir identificar ,actitudes, habilidades y destrezas, se aplica de manera anticipada a la observación en el aula, cabe destacar que es importante que el docente conozca su estructura, para que su aplicación sea más pertinente.

5.1.1.2. Acompañamiento pedagógico. En la actualidad el acompañamiento pedagógico tiene un rol muy importante en la mejora del desempeño docente así. “El acompañamiento está centrado en el desarrollo de las capacidades de los docentes, a partir de la asistencia técnica, el diálogo y la promoción de la reflexión del maestro sobre su práctica pedagógica y de gestión de la escuela” (Rodríguez - Molina, 2011, p. 267). Tal como se afirma, el acompañamiento pedagógico busca que el docente reflexione de manera crítica sobre su quehacer educativo tratando de superar aspectos críticos de su práctica docente a través de la asesoría.

5.1.1.2.1. *Definición de acompañamiento pedagógico.* Es el conjunto de procedimientos que realiza el equipo directivo para brindar asesoría pedagógica al docente a través de acciones específicamente orientadas a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar su práctica pedagógica.(MINEDU, 2014a, p. 50) pues podemos decir que lo que se busca con el acompañamiento es crear espacios de reflexión donde se le pueda dar al docente asesoría partiendo de los aciertos y debilidades que se hayan evidenciado en clase.

Este proceso de acompañamiento debe darse en un entorno positivo donde se deje notar la comunicación asertiva y empática, el respeto y la confianza que facilite a los docentes poder intercambiar experiencias para así reflexionar en forma individual y en conjunto propiciando así el trabajo colaborativo, asimismo, contribuye en la

integración, formación y fortalecimiento de la comunidad docente en cual ellos mejorar su práctica y se convierten en facilitadores de los procesos de aprendizaje.(MINEDU, 2014b).

“Hoy más que nunca se encuentran mayores evidencias sobre el impacto que puede tener la formación del profesor en el aprendizaje del alumnado” (Rodríguez - Molina, 2011, p. 263) teniendo en cuenta esto se puede decir que se hace necesario realizar un acompañamiento eficaz, respetando las particularidades de cada docente esto permitirá el desarrollo profesional del docente lo cual repercutirá en la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes.

El acompañamiento pedagógico tomando como base el análisis de la práctica docente permite el desarrollo profesional y la innovación pedagógica, así también el acompañamiento va a permitir que los docentes se enfrenten a nuevos retos los cuales les ayudaran a desarrollar mejores sesiones de aprendizaje, empleando estrategias de aprendizaje novedosas También cabe destacar que ,mediante el acompañamiento el docente ya no es un ser aislado sino que busca intercambiar experiencias con otros colegas (Vesub, 2013).

5.1.1.2.2. *Estrategias de acompañamiento pedagógico.* Para realizar el acompañamiento pedagógico es importante aplicar estrategias que nos permitan fortalecer el desempeño docente, así tenemos:

-*Visita en el aula.* Esta estrategia permite la observación directa del desarrollo de las sesiones de aprendizaje, ello permitirá que el docente reciba asesoría y asistencia de acuerdo a las deficiencias observadas.

-*Círculos de interaprendizaje.* Son espacios donde se trabaja en equipo en reuniones programadas y concertadas para el intercambio de experiencias de aprendizaje, donde se discuten temas relacionados con el trabajo pedagógico, se ejecuta la reflexión de la práctica, favorece la socialización, la valoración de las practicas docentes exitosas y la resolución compartida de problemas en el trabajo pedagógico.

-*Jornadas Pedagógicas.* Son reuniones estructuradas en relación a los propósitos en los cuales el equipo docente revisa y reflexiona en la diversa temática de interés común, para tomar acuerdos y asumir compromisos; tiene como fin fortalecer determinados aspectos del proceso educativo de Interaprendizaje.

5.1.1.3. Evaluación. Teniendo en cuenta el rol importante que tiene el desempeño docente, la evaluación debe ser admitida como un elemento necesario que

ayudara de manera eficaz para que cada uno de los docentes pueda mejorar su práctica (Valdés, 2009). Tal es así que la evaluación es una actividad que va a permitir a los docentes conocer de manera veraz sus aciertos y dificultades y partiendo de ello poder plantearse desafíos que busquen el desarrollo profesional.

5.1.1.3.1. *Definición de evaluación.* La evaluación es la forma de valorar el desempeño de cada docente en el proceso educativo, su objetivo principal es identificar las condiciones en las que se desenvuelve el docente, los aciertos y las necesidades que tiene en el aula y a partir de ello pueda hacer una reflexión crítica sobre su práctica pues ello le permitirá trazarse metas de mejora continua que le ayuden a su crecimiento profesional. (MINEDU, 2017e).

La evaluación docente hoy en día tiene carácter formativo y busca promover en los docentes la mejora continua de la práctica mediante el análisis y la reflexión permanecerte la cual le permitirá conocer el nivel de avance que tiene con relación al Marco del buen desempeño docente y las medidas que debe adoptar para lograr de manera eficiente incorporar su cumplimiento en el quehacer educativo (MINEDU, 2017e).

Un aspecto importante de la evaluación es el uso que se le dé a los resultados obtenidos, pues ello es la base para tomar decisiones que permitan continuar con las practicas que nos dan buenos logros promoviendo su difusión y aplicación en la institución educativa y cambiar o mejorar aquellas que no aportan en la mejorar de los aprendizajes de los estudiantes fortaleciendo su crecimiento profesional dentro de su contexto.

5.1.1.3.2. *Tipos de evaluación.* Considerando que la evaluación es parte del proceso educativo, se tiene en cuenta:

- *Heteroevaluación.* Es la que se ejecuta con el director y el docente, para conocer el desarrollo de su desempeño.

- *Coevaluación.* Se lleva a cabo entre pares, en ese sentido los compañeros y compañeras son los mejores aliados para que a través del aporte mutuo puedan identificar y superar dificultades que les permitan enriquecer su trabajo en el aula.

- *Auto- evaluación.* Es una evaluación fundamental en este proceso pues permite que el docente reflexione acerca de su desempeño para asumir medidas que le permitan mejorar paulatinamente en su quehacer educativo.

Actualmente, se utiliza con frecuencia el método del portafolio para la evaluación. Es una herramienta pedagógica donde se documenta todas las actividades

desarrolladas, su característica principal es que es auténtico pues contiene de manera personal evidencias, reflexiones y compromisos asumidos por el docente, las cuales van a permitir realizar un análisis paulatino de su avance. Su valor consiste en que puede ser útil para la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación.

5.1.2 Área Personal social. Esta área promueve que los estudiantes puedan actuar en el mundo de hoy con seguridad y eficiencia desarrollando paulatinamente a lo largo de su vida escolar una personalidad sana y estable; para ello es muy importante que el estudiante construya su propia identidad personal que le permita valorarse a sí mismo y a los demás. Su finalidad es favorecer el desarrollo total de los estudiantes como miembros activos de la sociedad y también como personas individuales.

5.1.2.1. Enfoque del área de Personal Social. Esta área considera 2 enfoques, La construcción de la autonomía y el ejercicio ciudadano; ambos se integran y se trabajan relacionándose entre sí. Esto significa que en tanto los estudiantes vayan reconociéndose como personas únicas valiosas e importantes y que además demuestren respeto por sí mismos, van a estar preparados para convivir con los demás de manera respetuosa permitiendo que se respeten y se cumplan los derechos de todos. (MINEDU, 2015).

5.1.2.2. Competencia *Convive respetándose a sí mismo y a los demás.* Con el desarrollo de esta competencia se logra que el estudiante se reconozca como una persona que merece ser respetada a través del cumplimiento de sus derechos, asuma que es necesario cumplir con sus deberes y responsabilidades tanto en su hogar como en su aula e institución educativa; de la misma manera sea capaz de relacionarse amigablemente con sus amigos en diferentes espacios, tanto en el aula como en el recreo, sin discriminarlos por ninguna razón ya sea de género, etnia o discapacidad; asimismo, aprenda a disculpar y a pedir disculpas cuando agrede a alguien de manera verbal como física, proponiendo acuerdos que le permitan tener una buena convivencia en el aula.

También con esta capacidad se va a lograr que el estudiante comprenda la importancia del cuidado del medio ambiente, ello lo hará desde su participación en el aula para luego extenderla a la institución y a la comunidad donde vive, promoviendo el cuidado del agua, el suelo y los recursos naturales que hay en su comunidad, realizando acciones de reutilizar y reciclar, desarrollando actividades de orden y limpieza de los lugares donde realizan sus actividades diariamente.

Podemos relacionar esta competencia con lo que menciona Delval (2013) que el rol del maestro juega un papel muy decisivo tratando que los estudiantes dejen de ser espectadores pasivos, y sean más participativos llegando así a desarrollar su autonomía la cual será la base para su desarrollo personal. Si se desea preparar a los estudiantes para una vida democrática en la que ellos se desenvuelvan como buenos ciudadanos siendo personas razonables, se tiene que dejar la práctica de que la autoridad solo está en el maestro y los estudiantes deben aceptar y obedecer sus decisiones, es muy importante que ellos puedan proponer y establecer sus propias normas las cuales deben cumplirlas, eso los encaminara hacia la autonomía.

5.1.2.2.1. *Estrategias metodológicas para desarrollar la competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás.* El uso de estrategias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje nos ayuda regular la conducta de los niños; asimismo fortalecer su autoestima aprendiendo a respetarse y respetar a los demás. Así tenemos algunas estrategias que se aplican en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje del área de personal social.

-*Resolución de conflictos*. En toda aula hay siempre conflictos lo importante no es evitarlos sino aprender a manejarlos, pues ellos nos permiten crear situaciones de aprendizaje; esta estrategia nos ayuda a manejar los conflictos de una manera positiva. En primer lugar se presentará un conflicto luego se pedirá las opiniones de los estudiantes sobre ¿Por qué ocurre este conflicto? De tal manera que ellos identifiquen la causa o las causas para que puedan proponer alternativas de solución. Luego los compromisos asumidos se colocaran en un lugar visible a fin de que sean recordados por todos (UNESCO, 2015).

-*Metas del aula para mejorar la convivencia.* Busca primero identificar la problemática, luego de dialogar se trata de que expresen sus opiniones sobre la mejor manera de relacionarse; y si ellos creen que pueden lograr superar los problemas que existen para convivir bien, se busca que los estudiantes reflexionen de manera crítica para realizar un análisis de las causas que originan la problemática, luego se pondrá la meta del aula tomando en cuenta las opiniones de todos, se anotan las posibles alternativas que permitirán trabajar como buenos amigos en un tiempo determinado y se precisa la manera de apoyar para que todos alcancen su meta.

En esta estrategia se trata de que todos se comprometan a superar el problema sintiéndose en el aula como una comunidad que luego debe evaluar el cumplimiento de la meta. “Las asambleas serán dedicadas principalmente a discutir sobre el

problema hasta que se hayan alcanzado las metas previstas” (MINEDU, 2015, p.123) Luego en asamblea se evaluarán las metas y se consensuaran medidas para corregir y estimular a los estudiantes. La finalidad de las sanciones no es de castigar o maltratar sino de compensar el daño causado.

-El semáforo para calmarse. Esta estrategia permite que los estudiantes regulen sus emociones. Todos en grupo recuerdan el significado de las luces del semáforo: rojo, amarilla y verde: cuando este en rojo se debe parar eso mismo vamos a hacer cuando tengamos cólera, la luz amarilla nos indica que esperemos y nos calmemos, la luz verde nos indica que, una vez que estemos calmados, podemos continuar realizando las actividades que deseemos.

Esta estrategia se puede realizar en el patio donde los niños se desplazan como carros y cuando la docente dice 1. “¡Luz Roja!”. Todos paran y dejan de hacer lo que están haciendo y se quedan quietos. 2. “¡Luz Amarilla!” Calmémonos: Los estudiantes respiran profundamente y botan el aire lentamente, al menos tres veces. Luego piensan en cosas que los calmen o distraigan su mente 3. “¡Luz Verde!” Ya estamos calmados: pueden continuar con lo que estaban realizando, calmadamente.

-Juego de roles. El juego de roles nos ayuda a explorar en situaciones cotidianas que involucran a los niños del IV ciclo, para que reflexionen a partir de ellas y puedan plantear una alternativa que los beneficie. (MINEDU, 2015, p. 129). Esto significa que los niños van a representar problemas de su vida diaria a los cuales trataran de darles solución asumiendo que ellos son los personajes del problema.

5.1.2.2.2. *Recursos metodológicos para desarrollar la competencia.* A continuación trataremos sobre algunos recursos que podemos utilizar para desarrollar la competencia.

-El juego. El juego es una actividad que se realiza con alegría, con la finalidad de divertirse entretenerse y desarrollar determinadas capacidades. El niño que juega es feliz y cuando un niño es feliz con toda seguridad aprenderá: El juego permite indagar, descubrir, conocer lo que se necesita para ser adulto; es muy cierto que el juego da muchas posibilidades educativas pues ellos nos ayudan a aprender a través de nuevas experiencias. Por otra parte estar involucrados en el juego les va a ayudar a asumir normas las cuales les permitirán más adelante asumir las normas sociales.

-Trabajo en equipo. Consiste en realizar una tarea en conjunto en la que todos son importantes y cada uno tiene una tarea asignada que se debe cumplir con responsabilidad para alcanzar el objetivo grupal dentro de un ambiente de buena

convivencia. El trabajo en equipo permite desarrollar habilidades como la asertividad, empatía planificación, establecimiento de metas, resolución de problemas. Hoy en día el trabajo en equipo es la base de una adultez sana.

- *Asamblea.* Viene hacer un momento de reunión que se da entre el docente y sus estudiantes, en ella los estudiantes podrían expresar sentimientos, vivencias y gustos, además se podrá trabajar conocimientos, valores, hábitos, normas y lo más importante se producirán relaciones sociales entre el grupo. La asamblea tiene gran importancia en educación pues nos ayuda a desarrollar las competencias básicas. Para su ejecución, los estudiantes se ubicaran en forma de círculo, en el que participen todos cómodamente y se puedan observar las caras, de tal manera que se sientan en una situación de igualdad.

5.1.2.2.3. *Planificación de sesiones de aprendizajes.* Es muy importante planificar las sesiones de aprendizaje las cuales se deben organizar y diseñar con una secuencia lógica teniendo en cuenta los aprendizajes esperados que se han propuesto en la unidad de aprendizaje. Para la planificación debemos tener en cuenta los momentos de la sesión que son: inicio desarrollo y cierre; asimismo se deben evidenciar los procesos pedagógicos los cuales son procesos permanentes y se recurren a ellos en cualquier momento que sea necesario.

La problematización parte siempre de los intereses necesidades y expectativas de los estudiantes poniendo a prueba sus capacidades y competencias para resolverla, asimismo el estudiante tiene que conocer el propósito que se espera lograr ,tratando de mantener siempre la motivación y la expectativa; en el recojo de saberes previos los estudiantes participan de manera espontánea expresando lo que saben lo cual les va a permitir elaborar un nuevo aprendizaje; la gestión del acompañamiento en el desarrollo de las competencias busca que el estudiante participe activamente descubriendo sus propios aprendizajes mediante la reflexión, crítica, análisis, dialogo y la evaluación permite demostrar los logros obtenidos.

En cuanto a los procesos didácticos tenemos la problematización que debe considerar situaciones cotidianas, problemas ambientales etc. en el análisis de la información la docente brinda al estudiante varias fuentes de información para que el consulte sobre la problemática presentada, por otro lado él también puede traer información que le permita realizar sus consultas; en la toma de decisiones se pretende que los estudiantes mediante la reflexión sean capaces de tomar decisiones

que les permitan solucionar la problemática presentada, luego de ello se debe hacer un seguimiento para verificar que se cumplan los compromisos acordados.

5.1.2.2.4. *Estrategias para favorecer el clima en el desarrollo de sesiones.* Una de las estrategias que genera un buen clima en el aula en el cual es el proponer y consensuar acuerdos y normas de convivencia las cuales les ayudaran a regular su comportamiento, por ello resulta muy necesario que diariamente se hagan recordar esas normas y se establezcan nuevas dependiendo de las nuevas situaciones que se presenten pues “uno de los elementos que más inciden en el clima positivo de convivencia escolar es la presencia de unas normas de convivencia que sean compartidas y entendidas por los diferentes miembros de la comunidad educativa”. (Ponferrada, 2009, p. 35).

Otra estrategia es que la docente utilice con frecuencia expresiones de reconocimiento a los esfuerzos y logros de todos los estudiantes sin distinción, pues se hace necesario que los estudiantes reciban un trato con respeto y cordialidad que les permita desarrollarse en un ambiente emocionalmente positivo poniendo siempre en práctica la escucha activa, comunicación asertiva, empatía y buen trato. (MINEDU, 2017c)

El manejo de emociones como estrategia ayuda a favorecer un buen clima en el aula teniendo en cuenta para ello técnicas de respiración y relajamiento en tanto los estudiantes aprendan a manejar sus emociones presentaran mejores comportamientos en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje y posteriormente lo harán en las diversas situaciones que se les puedan presentar en su vida diaria y en cualquier contexto.

5.2. Experiencia exitosa.

Es necesario e importante tener como referente una experiencia exitosa que se relacione con el MAE lo cual va a permitir visualizar como estas acciones han contribuido en la mejora de los aprendizajes.

Pacheco, A. (2016), en su estudio: *El Acompañamiento Pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016.* Tesis de maestría en Educación de la Universidad Nacional de San Agustín de

Arequipa en la cual se trabajó con una población de 6 directores y 79 profesores de educación primaria, en base a los resultados el investigador concluye que existe relación entre acompañamiento y desempeño.

Esta investigación muestra la estrecha relación que existe entre director y docente en cuanto al acompañamiento pedagógico y al desempeño que el docente realiza en el aula, pues se demostró que el monitoreo y las orientaciones brindadas en el acompañamiento y la evaluación pertinente ayudaron a medir tanto los procesos como los resultados de la enseñanza, partiendo de ello se tomaron decisiones para la mejora continua y se realizó la retroalimentación. Esta investigación permite confiar en que el MAE es una alternativa de solución que sin lugar a dudas permitirá mejorar el trabajo pedagógico de los docentes y elevar los aprendizajes de los estudiantes.

Chuquimamani, T. (2015), desarrolló la investigación titulada: Repercusión del programa de capacitación en supervisión y monitoreo en el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias de la zona noreste de Juliaca en el año 2014. Tesis de maestría en educación, de la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” de Juliaca. Se eligió una muestra representativa de 158 participantes de las Instituciones Educativas Primarias de la Zona Noreste de Juliaca. Llegando a la conclusión que; el programa de capacitación repercute de manera significativa en el monitoreo de los docentes del nivel primario de la zona Norte de Juliaca. Como también se ha sugerido algunas alternativas de solución para la prevención y mejora de las variables supervisión y monitoreo en el desempeño docente.

En el trabajo de investigación realizado se pudo observar que existían limitaciones en el transcurso de la supervisión, monitoreo y acompañamiento de los docentes en las instituciones educativas, ya que la supervisión, monitoreo y evaluación se toman desde el punto de vista administrativo y censor al mismo tiempo, que no se aplican técnicas e instrumentos que permitan realizar una evaluación eficaz y oportuna, también se puede notar la desactualización, el poco manejo de información; por lo tanto en el presente trabajo se considera al monitoreo como una ayuda que permite renovar la forma de brindar aprendizajes en las instituciones educativas en las cuales el director junto a sus docentes realicen actividades que les permitan en forma paralela avanzar en la mejora profesional asumiendo nuevos retos en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

6. Diseño de Plan de Acción

6.1 Objetivos

6.1.1 Objetivo general. Fortalecer la práctica pedagógica para el desarrollo de la competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás en el área de personal social mediante la implementación de un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación que responda a la necesidades y demandas de los docentes de la Institución Educativa Santa Victoria del AAHH Santa Victoria 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 las visitas de observación al aula con diversos instrumentos para recoger información sobre la aplicación de los procesos pedagógicos, didácticos y las estrategias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.

-Acompañar la práctica docente en el área de Personal a través de sus errores, aciertos y debilidades para fortalecer sus capacidades y su autonomía en el desarrollo de su práctica pedagógica.

-Evaluar la práctica pedagógica mediante el monitoreo y acompañamiento en las sesiones de aprendizaje para analizar su desempeño de una manera objetiva y reflexiva crítica para así brindar una retroalimentación en un ambiente de confianza y orientado a la mejora.

6.2 Matriz del Plan de Acción

La implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación es la alternativa de solución a nuestra problemática lo cual implica monitorear la práctica docente en el IV ciclo en el área de Personal social a través de las visitas en aula y la autogestión que permitirá obtener información sobre los aspectos de la práctica pedagógica, para promover el análisis reflexivo de su práctica mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico, asimismo evaluar la práctica docente a través de la autoevaluación y Coevaluación cuyas evidencias recogidas con

énfasis en los aspectos de monitoreo, manejo de procesos didácticos pedagógicos y estrategias y la convivencia en el aula .

Para lograr solucionar el problema priorizado es importante crear condiciones que favorezcan el monitoreo y acompañamiento a la vez que los docentes transformen sus hábitos, repotencien sus habilidades, socialicen y compartan sus fortalezas en una comunidad de aprendizaje amplia, asumiendo nuevos roles para lograr metas de aprendizaje planificadas, y desarrolladas en un clima de armonía donde prime el respeto, la responsabilidad y el trabajo colaborativo.

A continuación se presenta la matriz del Plan de Acción, en la cual se encuentra la alternativa de solución priorizada, los objetivos específicos relacionados a monitorear acompañar y evaluar además se nombran los indicadores los cuales arrojaran un resultado metas trazadas, las estrategias coherentes para el monitoreo, acompañamiento y evaluación, planificación de actividades, responsables y cronograma de ejecución mensual.

Alternativa De Solución Priorizada	Objetivos Específicos	Indicadores	Metas	Estrategias	Actividades	Responsables	Cronograma											
							M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Mejorar la práctica pedagógica en el Área de Personal Social en la competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás mediante la implementación de un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación en la Institución Educativa Santa Victoria provincia de Chepén - UGEL Chepén – La Libertad.	-Monitorear la práctica docente en el área de Personal Social a través de las visitas de observación al aula con diversos instrumentos para recoger información sobre la aplicación de los procesos pedagógicos, didácticos y las estrategias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	número de visitas ejecutadas para el recojo de información.	3 visitas realizadas.	Visita al aula.	1.1Jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo de la práctica pedagógica.	Directivo	X											
					1.2. Elaboración del Plan de Monitoreo.	Directivo/ Docentes	X											
					1.3.Jornada de revisión de los instrumentos del monitoreo teniendo en cuenta los aspectos de planificación curricular ,materiales educativos ,y convivencia escolar .	Directivo/ Docentes	X											
					1.4.Elaboración del Cronograma de Monitoreo.	Directivo/ Docentes	X											
					1.5Diagnostico del desempeño :Enfoque del área procesos pedagógicos y	Director		X										

					didácticos – uso de recursos y materiales educativos – convivencia escolar (Primera visita) .														
					1.6 Procesamiento y comunicación de los resultados de primera visita.	Directivo		X											
					1.7Observación de sesiones de aprendizaje :Enfoque del área procesos pedagógicos y didácticos – uso de recursos y materiales educativos – convivencia escolar (2° visita - 3° visita) .	Directivo													
		Número de docentes que aplican la autogestión para recojo de información .	3 docentes aplican la autogestión para el recojo de la información .	Autogestión	1.8Aplicación de la ficha de auto monitoreo .	Docentes	X												
						1.9Filmación de una sesión de aprendizaje	Docentes			X									
						1.10 Reflexión individual de la	Docentes			X									

					sesión de aprendizaje-Portafolio .													
					1.11 Comparten y socializan los videos de las sesiones de manera voluntaria.	Docentes				X								
					1.12.Toman decisiones y asumen compromisos de mejora .	Docentes				X								
	-Acompañar la práctica docente en el área de Personal a través de sus errores, aciertos y debilidades para fortalecer sus capacidades y su autonomía en el desarrollo de su práctica pedagógica.	Número de visitas ejecutadas para el acompañamiento	3 visitas realizadas	Visita en aula	2.1Observación directa de las practicas pedagógicas .	Directivo			X			X						
					2.2Asesoría y asistencia personalizada.	Directivo			X			X						
					2.3 Reflexión sobre su práctica, fortalezas y debilidades /Toma de decisiones.	Directivo /Docente		X				X						
		Número de Círculos de Interaprendi-	3 Círculos de interaprendi-zaje programados	Círculos de interaprendi-zaje	2.4. Jornada de sensibilización sobre el enfoque crítico reflexivo.	Directivo	X											

		zaje programados y realizados	y realizados.		2.5. Elaboración y socialización del cronograma de ejecución de los círculos de interaprendizaje sobre planificación curricular, uso de recursos y materiales educativos y convivencia escolar .	Directivo /Docentes	X											
					2.6 Ejecución de los círculos de interaprendizaje sobre: Estrategias y procesos didácticos del área de personal social. Estrategias para regular conductas agresivas. -Estrategias para imprimir escuela para padres.	Directivo /Docente				X		X					X	
					2.7 Socialización y valoración de una buena práctica exitosa a través de videos.	Directivo /Docente			X									

					2.8 En equipo Realizan la reflexión crítica y registran ideas fuerza para mejorar su práctica docente.	Directivo /Docente			X								
					2.9 Evaluación de la ejecución de los círculos de interaprendizaje sobre: Estrategias y procesos didácticos del área de personal social. Estrategias para regular conductas agresivas. -Estrategias para imprimir escuela para padres.	Directivo /Docente				X		X			X		
					2.10 jornada de reflexión para asumir compromisos en forma individual y grupal .	Directivo/ Docente					X		X		X		
	-Evaluar la práctica pedagógica mediante el monitoreo y acompañamiento	Porcentaje de docentes y estudiantes evaluados	100% de docentes y estudiantes evaluados	Autoevaluación Coevaluación Heteroevaluación	3.1 Jornada de sensibilización sobre la importancia de la evaluación de la práctica	Directivo / Docente	X										

<p>en las sesiones de aprendizaje para analizar su desempeño de una manera objetiva y reflexiva crítica para así brindar una retroalimentación en un ambiente de confianza y orientado a la mejora.</p>					pedagógica. Y del desempeño del estudiante .													
					3.2 Socialización y adecuación de los instrumentos de evaluación.	Directivo /docente		X										
					3.3 Aplicación de instrumentos de evaluación a los docentes y estudiantes .	Directivo/ Docente/ Estudiantes		X	X			X						
					3.4 Consolidación de los resultados obtenidos .	Directivo		X	X			X						
					3.5 Reunión de reflexión con los docentes tomando en cuenta los resultados .	Directivo/ Docentes		X	X			X						
					3.6 Planteamiento de compromisos de mejora continua de su práctica.	Directivo/ Docentes		X	X			X						
					3.7 Control del cumplimiento de los compromisos asumidos.	Directivo /Docente			X	X			X					
					3.8 Ejecución del informe del desempeño docente y del estudiante .	Directivo			X	X			X					

7. Plan de Monitoreo y Evaluación

Una parte muy importante del trabajo de Plan de Acción es la matriz de monitoreo y evaluación del Plan de Acción pues a través de ella se va a implementar, organizar y ordenar las actividades que se van a realizar de manera coherente y progresiva con lo cual se busca lograr los objetivos específicos propuestos, además esta matriz permita evaluar el cumplimiento del Plan de Acción teniendo en cuenta la movilización de todos sus componentes a fin de lograr la meta trazada.

Esta Matriz detalla de manera clara y precisa los objetivos específicos que se han planteado, asimismo los indicadores los cuales muestran los resultados que se desean lograr; las estrategias coherentes que se van a emplear para el monitoreo, acompañamiento y evaluación; además se describen detalladamente las actividades que se van a realizar, las cuales estarán a cargo del directivo y los docentes y el tiempo a ejecutarse durante el primer trimestre, también detalla las evidencias referidas a los medios de verificación que permiten sustentar el nivel de cumplimiento también especifica los instrumentos que se utilizan y los recursos que harán posible la ejecución del Plan de Acción, finalmente tiene en cuenta el porcentaje del logro de la meta que se refiere a calcular el porcentaje, en relación con los indicadores.

Luego se presenta el esquema del Plan de Monitoreo y Evaluación

Objetivos Específicos	Indicadores	Estrategias	Actividades	Actores	Nivel De Implementación Trimestral						Evidencia	Instrumento	Recursos	% De Logro De Meta
					0	1	2	3	4	5				
Monitorear la práctica docente en el área de Personal Social a través de las visitas de observación al aula con diversos instrumentos para recoger información sobre la aplicación de los procesos pedagógicos, didácticos y las estrategias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	número de visitas ejecutadas para el recojo de información	Visita al aula	1.1.Jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo de la práctica pedagógica.	Directivo						X	-Cuaderno de asistencia -Fotografías -Mural de productos	Lista de cotejo	Libro de actas Cámara fotográfica Proyector PPT	100% de visitas realizadas
			1.2. Elaboración del Plan de Monitoreo.	Directivo/ Docentes						X	-Plan de monitoreo	Papel sábana Hojas Laptop		
			1.3.Jornada de revisión de los instrumentos del monitoreo teniendo en cuenta los aspectos de planificación curricular ,materiales educativos ,y convivencia escolar .	Directivo/ Docentes						X	-Plan de Jornada . -Cuaderno de asistencias	Hojas Plumones Laptop Hojas de colores Cartulinas Papel sabana		
			1.4.Elaboración del Cronograma de Monitoreo	Directivo/ Docentes						X	-Acta de reunión -Cronograma de monitoreo			

			1.5 Diagnóstico del desempeño :Enfoque del área procesos pedagógicos y didácticos – uso de recursos y materiales educativos – convivencia escolar (Primera visita)	Director							X	-Ficha -Informe		Material de escritorio Hojas Archivador	
			1.6 Procesamiento y comunicación de los resultados de primera visita .	Directivo							X	Cuaderno de compromisos Aplicativo - PAT		Papel bond Archivador	
			1.7 Observación de sesiones de aprendizaje :Enfoque del área procesos pedagógicos y didácticos – uso de recursos y materiales educativos convivencia escolar (2° visita - 3° visita).	Directivo			X					-Fichas de monitoreo -Rubricas de desempeño		-Hojas -Copias -laptop	

	Número de docentes que aplican la autogestión para recojo de información	Autogestión	1.8 Aplicación de la ficha de auto monitoreo.	Docentes						X	Ficha de auto monitoreo	Escala valorativa	Copias Laptop Hojas	80% de docentes que aplican estrategias de autogestión
			1.9 Filmación de una sesión de aprendizaje.	Docentes				X		Videos	Filmadora CD			
			1.10 Reflexión individual de la sesión de aprendizaje- Portafolio.	Docentes					X	Portafolio	Folder Papel bond Cartulinas			
			1.11 Comparten y socializan los videos de las sesiones de manera voluntaria.	Docentes					X	Cuaderno de asistencia	Proyector Laptop Cartulinas			
			1.12. Toman decisiones y asumen compromisos de mejora.	Docentes					X	-Cuaderno de compromisos	Hojas Hojas de colores			

Acompañar la práctica docente en el área de Personal a través de sus errores, aciertos y debilidades para fortalecer sus capacidades y su autonomía en el desarrollo de su práctica pedagógica	Número de visitas ejecutadas para el acompañamiento	Visita en aula (Acompañamiento)	2.1 Observación directa de las prácticas pedagógicas.	Directivo					X		Cuaderno de asistencia -Fotografías Ficha de observación	Escala valorativa	Hojas de colores -Cámara fotográfica	75% de visitas ejecutadas
			2.2 Asesoría y asistencia personalizada.	Directivo				X		-Cuaderno de asistencia -fichas -Cuaderno de asistencias	-CD de videos -cartulinas -Hojas de colores			
			2.3 Reflexión sobre su práctica, fortalezas y debilidades /Toma de decisiones.	Directivo /Docentes					X	-Cuaderno de compromisos -Informe	-Folder -Papel			
	Número de Círculos de Interaprendizaje programados y realizados	Círculos de interaprendizaje	2.4. Jornada de sensibilización sobre el enfoque crítico reflexivo.	Directivo						X	-Acta de reunión e -Informes	Escala valorativa	Laptop Proyector PPT Hojas impresas	70% de círculos de interaprendizaje realizados
			2.5. Elaboración y socialización del cronograma de ejecución de los círculos de interaprendizaje sobre planificación curricular, uso de	Directivo /Docentes						X	Cuaderno de asistencia		Papel bond laptop	

			recursos materiales educativos y convivencia escolar .											
			2.6 Ejecución de los círculos de interaprendizaje sobre: Estrategias y procesos didácticos del área de personal social. Estrategias para regular conductas agresivas. -Estrategias para imprimir escuela para padres.	Directivo /Docentes				X				-Fotografía -Panel de productos -Cuaderno de asistencia		-Laptop -Proyector PPT - Hojas impresas
			2.7 Socialización y valoración de una buena práctica exitosa a través de videos.	Directivo /Docentes				X				-Panel de Comentarios -Cuaderno de asistencia -fotografías		-Hojas de colores -cartulinas
			2.8 En equipo Realizan la reflexión crítica y registran ideas	Directivo /Docentes				X				-Panel de ideas fuerza -cuaderno de asistencia		-Hojas de colores -cartulinas

			fuerza para mejorar su práctica docente .												
			2.9 Evaluación de la ejecución de los círculos de interaprendizaje sobre: Estrategias y procesos didácticos del área de personal social. Estrategias para regular conductas agresivas. -Estrategias para imprimir escuela para padres.	Directivo /docentes			X					-Informe		-Proyector -PPT -Hojas impresas Laptop	
			2.10 jornada de reflexión para asumir compromisos en forma individual y grupal .	Directivo/ Docente						X		-Acta de reuniones -Informes -cuaderno de compromisos		-Proyector -laptop -Hojas impresas	
-Evaluar la práctica pedagógica mediante el monitoreo y acompañamiento en las sesiones de aprendizaje	Porcentaje de docentes y estudiantes evaluados	Autoevaluación - Coevaluación Heteroevaluación	3.1 Jornada de sensibilización sobre la importancia de la evaluación de la práctica pedagógica y del desempeño del estudiante	Directivo /						X		-Plan de -Jornada de sensibilización -Acta de reunión -Informe -fotografías	Ficha de evaluación	-Proyector -Laptop -PPT -Hojas impresas	50% de docentes evaluados 75% de estudiantes evaluados

para analizar su desempeño de una manera objetiva y reflexiva crítica para así brindar una retroalimentación en un ambiente de confianza y orientado a la mejora.			3.2 Socialización y adecuación de los instrumentos de evaluación.	Directivo /Docentes						X	-cuaderno de asistencia -fotografías -acta de reunión		-Hojas de información Cartulina -laptop -proyector		
			3.3 Aplicación de instrumentos de evaluación a los docentes y estudiantes.	Directivo/ Docentes			X				-Ficha de observación y evaluación - Informe		-Fichas de observación y evaluación -folder		
			3.4 Consolidación de los resultados obtenidos .	Directivo								-Matriz de resultados -Informe		-hojas impresas -Laptop	
			3.5 Reunión de reflexión con los docentes tomando en cuenta los resultados.	Directivo/ Docentes			X					-Cuaderno de asistencia		Laptop -Proyector -PPT -Hojas impresas	
			3.6 Planteamiento de compromisos de mejora continua de su práctica.	Directivo/ Docentes			X					-Relación de compromisos		-Papelotes -Laptop -Hojas de colores	
			3.7 Control del cumplimiento de los compromisos asumidos.	Directivo /Docentes			X					-plan de monitoreo -cronograma		-fichas impresas	

			3.8 Ejecución del informe del desempeño docente y del estudiante .	Directivo			X			Informe		-laptop -papel bond	
			3.9. Jornada de reflexión de los resultados alcanzados en la aplicación del MAE .	Directivo /Docentes			X			-Plan de la jornada -Acta de reunión, -informe		-Proyector -Laptop -PPT -Hojas impresas	
Porcentaje de portafolios implementados y evaluados	Portafolio	3.11 Jornada de sensibilización y capacitación acerca de la importancia y estructura del portafolio.	Directivo					X	-Acta de reunión -Informe -fotografías	Escala valorativa	-Proyector -Laptop -PPT -papel	50% de portafolios implementados y evaluados	
		3.12 consensuar la estructura del portafolio.	Directivo /Docentes					X	-Acta de reunión -fotografías		-Proyector -Laptop -Hojas impresas		
		3.13 Implementación del portafolio en todos los niveles	Docentes		X				-Portafolio		-portafolio -papel bond		
		3.14 Socialización del portafolio docente.	Directivo /docentes		X				-fotografías exposición de portafolios -		- Cartulinas de colores -cámara		

En el MAE se plantean objetivos específicos los cuales se deben lograr, sin embargo se presentan riesgos que amenazan su cumplimiento, por ello se hace necesario adoptar medidas para reducirlos de tal manera que la implementación del MAE se desarrolle a cabalidad para lograr así el fortalecimiento de las prácticas pedagógicas de los docentes lo cual permitirá mejorar su desempeño y además elevar el nivel de logro de los aprendizajes de los estudiantes .

Objetivo Especifico	Riesgos	Medidas A Adoptarse
Monitorear la práctica docente en el área de Personal Social a través de las visitas de observación al aula con diversos instrumentos para recoger información sobre la aplicación de los procesos pedagógicos, didácticos y las estrategias en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> -Presencia de docentes que siguen realizando prácticas pedagógicas tradicionales. -Oposición de algunos docentes a ser monitoreados permanentemente. -Escaso tiempo para ejecutar acciones de monitoreo por tener aula a cargo –multigrado 	<ul style="list-style-type: none"> -Sensibilizar a los docentes acerca del monitoreo y su importancia para la mejora continua - Disponer un cronograma de visitas de monitoreo -Respetar el cronograma para el cumplimiento de las visitas.
Acompañar la práctica docente en el área de Personal a través de sus errores, aciertos y debilidades para fortalecer sus capacidades y su autonomía en el desarrollo de su práctica pedagógica	-Escaso tiempo disponible para realizar acciones de acompañamiento por tener aula a cargo multigrado	-Realizar el acompañamiento a los docentes que presentan mayores dificultades en el desarrollo de sus prácticas
Evaluar la práctica pedagógica mediante el monitoreo y acompañamiento en las sesiones de aprendizaje para analizar su desempeño de una manera objetiva y reflexiva crítica para así brindar una retroalimentación en un ambiente de confianza y orientado a la mejora.	<ul style="list-style-type: none"> -Poca aceptación de algunos docentes para participar en la evaluación -Escaso interés para poner en práctica los compromisos asumidos que le permitan mejorar su desempeño en el aula. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar a los docentes sobre la importancia de la evaluación para la mejora de su desempeño. - Socializar las buenas prácticas docentes y promover su participación en los concursos que organiza el MINEDU

Figura 6. Riesgos y Medidas del Plan de Monitoreo y Evaluación

8. Presupuesto

Para la realización del Plan de Acción es necesario realizar un presupuesto que nos permita la viabilidad de las actividades que se van a realizar teniendo en cuenta los costos que ellas demandan, esto nos permitirá realizar las gestiones necesarias para contar con el financiamiento necesario lo cual nos garantiza la aplicación efectiva del Plan de Acción. Asimismo, el presente presupuesto se sustenta con la ley N° 28628, que regula la Participación de las Asociaciones de Padres De Familia en las Instituciones Educativas Públicas donde se especifica que la APAFA puede financiar la realización de programas de capacitación para los miembros de la I.E.

A continuación se detalla en un cuadro, las actividades que se van a realizar, el periodo en el que se van a ejecutar, los costos aproximados de acuerdo a la cantidad de docentes y la fuente de financiamiento.

Actividades	Periodo	Costos	Fuentes De Financiamiento
1.1Jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo de la práctica pedagógica.	Marzo	S/ 0.50 de fotocopia por número de docentes Papel bond S/ 1.00	APAFA
1.2. Elaboración del Plan de Monitoreo.	Marzo	Papel bond S/ 1.00 Papelotes S/2.00 Plumones S/ 4.00	APAFA
1.3.Jornada de revisión de los instrumentos del monitoreo teniendo en cuenta los aspectos de planificación curricular, materiales educativos y convivencia escolar	Marzo	Papel bond S/ 1.00 Papelotes S/2.00 Papel de color 1.00	APAFA
1.4.Elaboración del Cronograma de Monitoreo	Marzo	Papel bond S/ 1.00 Fólderes S/ 3.00	Autofinanciamiento
1.5Diagnostico del desempeño :Enfoque del área procesos pedagógicos y didácticos – uso de recursos y materiales educativos –convivencia escolar (Primera visita)	Abril	Material de escritorio S/ 3.00	APAFA
1.6 Procesamiento y comunicación de los resultados de primera visita	Abril	S/ 1.00 de fotocopia por número de docentes	Recursos propios
1.7Observación de sesiones de aprendizaje :Enfoque del área procesos pedagógicos y didácticos – uso de recursos y materiales educativos – convivencia escolar (2° visita -3° visita)	Mayo-Agosto	S/ 1.00 de fotocopia por número de docentes	APAFA
1.8Aplicación de la ficha de auto monitoreo	Abril	S/ 1.00 de fotocopia por número de docentes	APAFA

1.9 Filmación de una sesión de aprendizaje	Mayo	Ninguno	-----
1.10 Reflexión individual de la sesión de aprendizaje-Portafolio	Mayo	Ninguno	-----
1.11 Comparten y socializan los videos de las sesiones de manera voluntaria.	Junio	Cartulina de colores S/1.00	APAFA
1.12. Toman decisiones y asumen compromisos de mejora	Junio	Cartulinas de colores S/ 1.00	APAFA
2.1 Observación directa de las practicas pedagógicas	Mayo-Agosto	S/ 1.00 de fotocopia por número de docente Papel bond S/1.00 Papel de color S/ 1,00	APAFA
2.2 Asesoría y asistencia personalizada	Mayo-Agosto	S/ 1.00 de fotocopia por número de docente Material de oficina S/ 3,00	APAFA
2.3 Reflexión sobre su práctica ,fortalezas y debilidades /Toma de decisiones	Mayo-Agosto	Papel sábana S/1.00 Papeles de colores S/1.00	APAFA
2.4. Jornada de sensibilización sobre el enfoque crítico reflexivo	Marzo	S/ 1.00 de fotocopia por número de docente Papel bond S/1.00 Papel de color S/ 1,00	APAFA
2.5. Elaboración y socialización del cronograma de ejecución de los círculos de interaprendizaje sobre planificación curricular , uso de recursos y materiales educativos y convivencia escolar	Marzo	Papel bond S/1.00	APAFA
2.6 Ejecución de los círculos de interaprendizaje sobre: Estrategias y procesos didácticos del área de personal social. Estrategias para regular conductas agresivas. -Estrategias para imprimir escuela para padres .	Junio- Agosto-Octubre	fotocopia por número de docente S/1,00 Papel bond S/1.00 Papel de color S/ 1,00	APAFA
2.7 Socialización y valoración de una buena práctica exitosa a través de videos.	Mayo	fotocopia por número de docente S/1,00 Papel bond S/1.00 Papel de color S/ 1,00	APAFA
2.8 En equipo Realizan la reflexión crítica y registran ideas fuerza para mejorar su práctica docente	Mayo	Papel bond S/1.00 Papel de color S/ 1,00	APAFA
2.9 Evaluación de la ejecución de los círculos de interaprendizaje sobre: Estrategias y procesos didácticos del área de personal social. Estrategias para regular conductas agresivas. -Estrategias para imprimir escuela para padres .	Junio-Agosto- Octubre	fotocopia por número de docente S/1,00 Papel bond S/1.00 Papel de color S/ 1,00	APAFA
2.10 jornada de reflexión para asumir compromisos en forma individual y grupal .	Junio-Agosto- Octubre	Papel bond S/1.00 Papel de color S/ 1,00 Cartulinas de colores	APAFA
3.1 Jornada de sensibilización	Marzo	Fotocopia por número de	APAFA

sobre la importancia de la evaluación de la práctica pedagógica y del desempeño del estudiante		docente S/1,00 Papel bond S/1.00 Papel de color S/ 1,00	
3.2 Socialización y adecuación de los instrumentos de evaluación.	Abril	Papel bond S/1.00	APAFA
3.3 Aplicación de instrumentos de evaluación a los docentes y estudiantes.	Abril-Mayo-Agosto	Fotocopia por número de docente S/1,00 Papel bond S/1.00	APAFA
3.4 Consolidación de los resultados obtenidos .	Abril-Mayo-Agosto	Papel bond S/ 3.00	APAFA
3.5 Reunión de reflexión con los docentes tomando en cuenta los resultados.	Abril-Mayo-Agosto	Fotocopia por número de docente S/1,00 Papel bond S/1.00	APAFA
3.6 Planteamiento de compromisos de mejora continua de su práctica.	Abril-Mayo-Agosto	Fotocopia por número de docente S/1,00 Papel de colores S/1.00 Fólderes S/4.00 Papel bond S/1.00	APAFA
3.7 Control del cumplimiento de los compromisos asumidos.	Abril-Mayo-Agosto	Papel sábana S/1.00 Plumones S/4.50 Cartulina S/ 1.00 Limpia tipos S/2.00	APAFA
3.8 Ejecución del informe del desempeño docente y del estudiante.	Mayo-Junio-Setiembre	Cartulina S/1.00	APAFA
3.9 Jornada de reflexión de los resultados alcanzados en la aplicación del MAE .	Mayo-Junio-Setiembre	Papel bond S/1.00 Fólderes S/4.00	APAFA
3.11 Jornada de sensibilización y capacitación acerca de la importancia y estructura del portafolio.	Diciembre	Papel sábana S/1.00 Plumones S/4.50 Cartulina S/ 1.00 Limpia tipos S/2.00 Papel de colores S/2.00	APAFA
3.12 Consensuar la estructura del portafolio.	Marzo	Papel sábana S/1.00 Plumones S/4.50 Cartulina S/ 1.00 Limpia tipos S/2.00 Cartulinas S/1.00	APAFA
3.12 consensuar la estructura del portafolio.-	Abril	Papel sábana S/1.00	APAFA
3.13 Implementación del portafolio en todos los niveles	Mayo-Junio-Julio-Agosto-Setiembre-Octubre-Noviembre	Portafolio S/5.00 Papel bond S/3.00 Papel de colores S/3.00	Autofinanciamiento
3.14 Socialización del portafolio docente	Junio-Agosto-Noviembre	Cinta masking S/2.50 Cartulinas de colores S/2.00	Autofinanciamiento
3.15 Elaboración de un informe final	Diciembre	Papel bond S/1.00 Folder S/1.00	APAFA
3.16 Jornada de reflexión del informe final de resultados	Diciembre	Papel sábana S/1.00 Plumones S/4.50 Cartulinas de colores S/2.00	APAFA

Figura 7 Cuadro de Presupuesto del Plan de Acción

9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción

La elaboración del Plan de Acción se elaboró teniendo en cuenta todo lo que se ha ido aprendiendo paulatinamente en el desarrollo de los 5 módulos del diplomado y segunda especialización de gestión y liderazgo pedagógico, a continuación se detalla lo realizado en cada módulo.

En el módulo introductorio o módulo cero se realizó la formulación de la ruta de cambio, así mismo logre conocer sobre el liderazgo pedagógico y las 5 dimensiones de Viviane Robison, también pude reconocer mis fortalezas personales y poner en práctica el uso óptimo del tiempo priorizando cada una de las actividades de mayor importancia para su planificación y ejecución. Fue importante conocer los pasos para elaborar un Plan de Acción para la mejora de la Institución Educativa, así como sistematizar una buena práctica. Un aspecto muy importante también fue la Alfabetización Digital que contribuyó a la elaboración del trabajo académico.

La construcción de la visión institucional para lograr la escuela que queremos fue abordada en el módulo 1, además se identificaron los problemas priorizando el de mayor urgencia que fue Bajo nivel de logro de la competencia “convive respetándose a sí mismo y a los demás” en el área de Personal Social analizando sus causas y los factores asociados, en habilidades interpersonales se aprendió el valor de escucha activa, la comunicación asertiva, la empatía, la tolerancia y el trabajo en equipo.

En el siguiente módulo se trabajó la planificación escolar y el enfoque de gestión por procesos: misionales, operacionales y de soporte los cuales se implementan y se ejecutan para poder realizar una transformación en el quehacer educativo con la colaboración de todos los actores de la comunidad educativa, se priorizo y contextualizó la problemática del Plan de Acción ,se analizaron las alternativas, se establecieron los objetivos, metas y resultados, además se abordó el desarrollo de habilidades para el trabajo colaborativo promoviendo las comunidades de aprendizaje.

Los temas relacionados a la participación y clima institucional fueron desarrollados en el módulo 3, en el cual también se realizó el informe del diagnóstico que se realizó con la finalidad de brindar información acerca de la elaboración del diagnóstico del problema identificado; para ello se aplicaron diversos instrumentos elaborados de acuerdo al contexto de cada institución educativa para recoger

información acerca de las practicas docentes en el aula, como también sobre la intervención de los padres de familia y el desenvolvimiento de los estudiantes.

Los temas relacionados a la gestión curricular se desarrollaron en el módulo 4 se analizó el CNEB así mismo se elaboró material para su implementación con los docentes de la Institución Educativa, logrando identificar los problemas en la gestión del currículo y establecer retos buscando el cambio en los docentes también se abordó la importancia de la formación de comunidades de aprendizaje como una estrategia valiosa que permite el trabajo cooperativo y colaborativo a si mismo se realizó el procesamiento, interpretación y la sistematización de datos obtenidos con los instrumentos de recolección, además se trabajaron habilidades interpersonales como manejar situaciones de violencia, disciplina restaurativa y resolución de conflictos.

Por ultimo en el módulo 5 el cual se denominó monitoreo acompañamiento y evaluación a la práctica docente se logró realizar el diseño del Plan de Acción destacando como una alternativa de solución la estrategia del MAE, asumiendo el reto de lograr la mejora continua de los docentes a través de la consolidación de las comunidades profesionales de aprendizaje, para ello se lograran ciertos desafíos como la ejecución de un diagnóstico que permita conocer de manera real las debilidades y fortalezas de cada docente; para luego poder brindar un acompañamiento efectivo que permita elevar el logro de los aprendizajes de los estudiantes; también en este módulo se trabajó la valoración de las diferencias, el bienestar intercultural e inclusivo y la convivencia democrática.

En el desarrollo de cada módulo se plantearon retos como: Gestionar un buen clima escolar, logrando la participación total de la comunidad educativa en la resolución de los conflictos, otro reto fue fortalecer a los docentes en el manejo y aplicación de enfoques pedagógicos, didácticos y también que los docentes se empoderen del manejo eficiente del currículo; otro reto fue establecer el trabajo colaborativo así mismo ser un líder pedagógico que realiza monitoreo y acompañamiento planificado como desafíos se tiene que en la IE se logre una buena convivencia escolar donde se practiquen acuerdos de convivencia consensuados también que los docentes apliquen adecuadamente las estrategias, materiales y el enfoque del área de personal social, así mismo promover espacios de análisis de la práctica pedagógica en horarios alternos.

10. Lecciones Aprendidas

A lo largo del camino recorrido en la elaboración del Plan de Acción se fueron dando aprendizajes que permitieron tener una visión de la importancia de su implementación y ejecución. A continuación se mencionan algunas lecciones aprendidas.

Es necesario trabajar en equipo para identificar los problemas que se presentan en la IE y a partir de ello priorizar el de mayor urgencia, investigando sus causas y proponiendo alternativas que conduzcan a una solución, para ello se planteó como una alternativa el MAE el cual ayudará a optimizar el trabajo pedagógico de los docentes y a la vez lograr mejores aprendizajes en los estudiantes de la Institución Educativa.

Aplicar instrumentos válidos y confiables elaborar un diagnóstico objetivo y veraz que será la base para la realización de un acompañamiento y asesoramiento técnico de manera oportuna, ya que así se conoce de manera real las dificultades de cada docente y a partir de ello se podrán tomar decisiones que le permitan mejorar, también se reconocerán sus fortalezas en el trabajo pedagógico, las cuales se socializarán a fin de que sean aplicadas por otros docentes.

Otra lección aprendida es que la participación en conjunto de directivos y docentes es muy importante teniendo en cuenta las demandas educativas actuales. Por ello es necesario promover en la IE la formación de las comunidades profesionales de aprendizaje, creando espacios para la reflexión crítica, lo que redundará en la mejora de toda la comunidad educativa, logrando así la autoformación y el fortalecimiento de las capacidades profesionales de todos y promoviendo la participación en los círculos de interaprendizaje, donde se evidencie el respeto, la confianza y el apoyo mutuo.

La comunicación asertiva, la empatía y la escucha activa son habilidades personales importantes que permiten que los actores de la educación se desenvuelvan en un ambiente acogedor, de confianza, colaboración, afecto, justicia y respeto; todo ello ayudará a prevenir y solucionar conflictos utilizando, el diálogo, la aprobación y la negociación manteniendo así una convivencia escolar armoniosa basada en el respeto de los acuerdos de convivencia consensuados.

Referencias

- Bisquerra, R. (2009). *Piso pedagogía de las Emociones*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Bolívar, A. (2010). *¿Cómo un Liderazgo Pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la Investigación y propuesta Magis, Revista Internacional de investigación en Educación*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Chuquimamani, T. (2015). *“Repercusión Del Programa De Capacitación En Supervisión Y Monitoreo En El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Primarias De La Zona Noreste De Juliaca En El Año 2014. Juliaca – Perú”*. Recuperado de:
<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/315/TESIS.pdf?sequence=1&%20isAllowed=y>
- Delval, J. (2013) *Ciudadanía y escuela. El aprendizaje de la participación*
Recuperado de:
www.ub.edu/histodidactica/images/documentos/pdf/delval.pdf
- Krichesky, G.J. y Murillo, F.J. (2001). *Las comunidades de aprendizaje, una estrategia de mejora para nueva concepción de la escuela*. Madrid, España : Red Iberoamericana de Investigación Sobre Cambio y Eficacia Escolar
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas?* Santiago de Chile: Salesianos.
- Ministerio de Educación (2007). *Proyecto educativo al 2021*: Lima: MINEDU.
Recuperado de
<http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/PEN-2021.pdf>
- Ministerio de Educación (2013). *Rutas de Aprendizaje. Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Lima: MINEDU. Recuperado de
<http://www.perueduca.pe/documents/10191/a512d434-4866-4d67-a795-2d0d709b9c69>
- Ministerio de Educación (2014a). *Fascículo de gestión escolar centrada en los Aprendizajes*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2014b). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico*. Lima: MINEDU. Recuperado de
<http://www.minedu.gob.pe/opyc/files/Protocolodelacompanantepedagogico.pdf>

- Ministerio de Educación (2014c). Marco del buen desempeño docente. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2014d). Marco del buen desempeño directivo. Lima: MINEDU. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación (2015). *Rutas del Aprendizaje del área de Personal Social*. Lima: MINEDU. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/rutas-delprendizaje/documentos/Inicial/PersonalSocial-II.pdf>
- Ministerio de Educación (2016). Guía para la formulación del plan de monitoreo en las instituciones educativas. Lima: MINEDU. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/guia-para-la-formulacion-del-plan-de-monitoreo.pdf>.
- Ministerio de Educación (2017a). *Asesoría a la gestión escolar y CIAG. Orientaciones protocolos e instrumentos*. Lima. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/curso-diplomadoysegundaespecialidaddirectivos/pdf/mod0y1/participante-orientaciones-ciagf1.pdf>
- Ministerio de Educación (2017b). *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente*. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5332/R%C3%BAbricas%20de%20observaci%C3%B3n%20de%20aula%20para%20la%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20docente%20manual%20de%20aplicaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación (2017c). *Texto del módulo 3: Participación escolar y convivencia*. Lima: Editorial Punto Digital SRL.
- Ministerio de Educación (2017d). *Texto del módulo 4: Gestión Curricular, Comunidades de Aprendizaje y Liderazgo Pedagógico*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2017e). *Texto del módulo 5: Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica docente*: Lima: MINEDU.
- Miranda, F. (2014). *El rol del director en la escuela: El liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima: Recuperado de <http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf>

- Murillo, F. (2007). *Liderazgo pedagógico en el monitoreo acompañamiento y evaluación*. Chile: UNESCO.
- Murillo, F. (2016). *De la docencia eficaz a la evaluación eficaz de la docencia. La evaluación* México: Fondo de Cultura Económica
- Pacheco, A. (2016). *El Acompañamiento Pedagógico de los Directores y el Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del Distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016*. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2467/EDMpaalag.pdf>
- Ponferrada, M. (2009) “*Efectos escolares y sociales de la separación por niveles en un instituto de secundaria de la periferia de Barcelona*” Recuperado de: <http://cermigracons.org/es/team/emigra/maribel-ponferrada>
- Rodríguez- Molina, G. (2011), *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza*. Educación y educadores, Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf834>
- Robinson, V. (2008). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes. Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo*. Recuperado de <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/2835/3052>
- UNESCO (2015). *Tercer estudio regional comparativo y explicativo*. Chile: Oficina regional de educación para América Latina y el Caribe.
- Valdés, H. (2000). *La evaluación del desempeño docente*. La Habana. Recuperado de http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/5039>
- Vesub, L. y Alliaud A. (2013) *Las políticas de Acompañamiento Pedagógico como Estrategia de Desarrollo Profesional de los docentes noveles Aportes conceptuales y operativos para un programa de apoyo a los docentes principales de Uruguay*: Uruguay, Ministerio de cultura y deporte.

Apéndices



Directora Juli Vilchez Becerra de la I.E Santa Victoria realizando acciones de monitoreo Pedagógico a la docente del IV ciclo para realizar el informe diagnóstico.



Directora Juli Vilchez Becerra de la I.E Santa Victoria Participando en el Circulo de interaprendizaje para fortalecer la competencias y capacidades del área de Personal Social.