

INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL MONTERRICO

PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO



MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN PARA MEJORAR LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA COMPETENCIA DE CONVIVENCIA EN DEMOCRACIA EN EL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL DEL II CICLO DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1568 “NIÑO JESÚS DE PRAGA”, DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO - UGEL 03 TRUJILLO NOR OESTE – LA LIBERTAD.

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

ARCE ESCOBEDO, Doris Elena

La Libertad - Perú

2018

Índice

Introducción.....	1
1. Identificación de la Problemática.....	3
1.1 Caracterización del Contexto Socio – Cultural de la I.E.....	3
1.2 Formulación del Problema Identificado.....	4
2. Diagnóstico:.....	8
2.1 Resultados de Instrumentos Aplicados	8
2.1.1 Resultados cuantitativos	8
2.1.2 Resultados cualitativos	8
2.2 Relación del Problema con la Visión de Cambio de los Procesos de la IE, Compromisos de Gestión Escolar y el MBDDirectivo	9
3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico	14
4. Planteamiento de la Alternativa de Solución.....	17
5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada.....	23
5.1 Marco Conceptual.....	23
5.1.1 Monitoreo, acompañamiento y evaluación.....	23
5.1.1.1 Monitoreo pedagógico.....	23
5.1.1.1.1 Definición de monitoreo pedagógico.....	23
5.1.1.1.2 Estrategia de monitoreo pedagógico.....	24
5.1.1.1.3 Instrumentos para el monitoreo.....	25
5.1.1.2 Acompañamiento pedagógico.....	25
5.1.1.2.1 Definición de acompañamiento pedagógico.....	25
5.1.1.2.2 Estrategia de acompañamiento pedagógico.....	26
5.1.1.3 Evaluación.....	26
5.1.1.3.1 Definición de evaluación de desempeño.....	27
5.1.1.3.2 Tipos de evaluación.....	28
5.1.1.3.3 Instrumentos de evaluación.....	29
5.1.2 Área Curricular de Personal Social.....	30
5.1.2.1 Enfoque del área de personal social: Desarrollo personal..	30
5.1.2.2 Competencia: Convive y participa democráticamente en la	

búsqueda del bien común.....	31
5.1.2.2.1 Planificación curricular para desarrollar la	
competencia.....	31
5.1.2.2.2. Estrategias para desarrollar la competencia.....	32
5.1.2.2.3 Convivencia democrática.....	32
5.2 Experiencia Exitosa.....	33
6. Diseño de Plan de Acción	35
6.1 Objetivos.....	35
6.1.1 Objetivo general.....	35
6.1.2 Objetivos específicos.....	35
6.2 Matriz del Plan de Acción.....	36
7. Plan de Monitoreo y Evaluación.....	40
8. Presupuesto.....	45
9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción.....	48
10. Lecciones Aprendidas.....	50
Referencias.....	51
Apéndices	

Índice de Figuras

<i>Figura 1</i>	Árbol de problemas.....	7
<i>Figura 2</i>	Análisis de los resultados del diagnóstico.....	12
<i>Figura 3</i>	Caracterización del rol del Líder Pedagógico.....	16
<i>Figura 4</i>	Alternativa de solución.....	21
<i>Figura 5</i>	Matriz del Plan de Acción.....	37
<i>Figura 6</i>	Matriz de monitoreo y Plan de Acción.....	41
<i>Figura 7</i>	Riesgos y medidas a adoptarse.....	44
<i>Figura 8</i>	Presupuesto del Plan de Acción.....	45

Introducción

El presente trabajo académico se elabora a partir del diagnóstico de la institución, a través de un análisis y reflexión minuciosa de la situación problemática presentada en la Institución Educativa N° 1568 “Niño Jesús de Praga” de la Urbanización Juan Velasco Alvarado del distrito de Trujillo. El trabajo, se elabora en respuesta a los resultados de las actas de evaluación de los tres últimos años en el que se observan bajos resultados de aprendizaje en el área de Personal social y a las necesidades y demandas de la comunidad educativa, con ello, se contribuirá a la mejora continua de la gestión escolar, mediante la toma de decisiones estratégicas que involucren la participación de los diferentes agentes educativos en el mejoramiento continuo de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Para ello se elabora un diagnóstico donde se identifica las fortalezas y debilidades de la práctica docente y la manera como el líder pedagógico ejerce su función en la Institución educativa, en la cual se usa instrumentos cuantitativos y cualitativos. La situación problemática, se identificó y analizó mediante la técnica del árbol de problemas, dando la importancia a la revisión de experiencias exitosas y un marco conceptual que permita plantear mejoras consideradas en el plan de implementación del monitoreo, acompañamiento y evaluación para fortalecer las competencias de los docentes, por ende de los aprendizajes que se quiere lograr con los estudiantes.

El contenido del presente trabajo académico está estructurado en diez capítulos: el primero, presenta la identificación de la problemática en la que se desarrolla las características del contexto socio cultural de la institución educativa y la formulación del problema identificado. En el segundo, refiere al diagnóstico en la que se visualiza los resultados de los instrumentos aplicados tanto cuantitativos, como cualitativos y la relación del problema con la visión de cambio de los procesos de la institución educativa, compromisos de gestión escolar y el Marco del Buen Desempeño Directivo.

En el tercer capítulo, se encuentra la caracterización del directivo en su rol como líder pedagógico tomando en cuenta las cinco dimensiones del liderazgo pedagógico, propuestas por Viviane Robinson con las cuales se analizan las acciones que se propusieron para solucionar el problema que se presenta en la institución educativa. Asimismo, en el cuarto capítulo, se refiere al planteamiento de alternativas de

solución frente al problema presentado. En el quinto, presenta la sustentación de las alternativas de solución priorizadas en la que se menciona el marco conceptual y las experiencias exitosas. En el sexto, detalla el diseño de plan de acción. En el séptimo acápite, se plantea el plan de monitoreo y evaluación. En el octavo capítulo se presenta el presupuesto que demandará la realización de las actividades propuestas.

En el noveno capítulo, se hace una descripción de la elaboración del plan de acción en la que se detallan como han contribuido el desarrollo de los diferentes módulos referido a la gestión del clima, a la gestión curricular, a la gestión del monitoreo, acompañamiento y evaluación de la institución educativa. En el décimo se da conocer las lecciones aprendidas en las cuales se identifica las acciones que fortalecerán mi trabajo como líder pedagógico. Finalmente se termina con la referencia en la cual se detalla los libros, textos y páginas web que han servido para el sustento al presente trabajo académico.

1. Identificación de la Problemática

1.1 Caracterización del Contexto Socio – Cultural de la I.E. N° 1568 “Niño Jesús de Praga”

La Institución Educativa Inicial N° 1568 “Niño Jesús de Praga”, está ubicado en el centro de Trujillo, calle Montreal tercera cuadra sin número en la Urbanización Juan Velasco Alvarado conocida como el Alambre, en el distrito de Trujillo, región la Libertad, se encuentra cerca al Hospital Regional Docente y al costado de la comisaría El Alambre, considerada como zona roja por el alto índice de delincuencia, robos y asaltos, con bandas delincuenciales organizadas dedicadas a la extorsión, expendio de droga y consumo de alcohol, población machista y violencia infantil haciendo de esta localidad una de las más temidas por el peligro que representa. Asimismo, prima la falta de conciencia de la población al arrojar basura en lugares inapropiados y la contaminación ambiental por el tránsito excesivo de transporte público y crecimiento del parque automotor.

La institución educativa ha venido experimentando una gran transformación en estos últimos años, los cambios que se realizan responden a las demandas de los niños y niñas, con el fin de otorgar mejor calidad educativa y estar a la vanguardia de los avances científicos y tecnológicos. La infraestructura con la que cuento es buena consta de tres pabellones uno de ellos es de más de 40 años de antigüedad los otros dos fueron construidos en el año 2003, dentro de los cuales 1 de ellos es de dos pisos, cuento con 6 aulas, 1 dirección amplia, una aula de psicomotriz, 1 aula para el taller de computación y danza, 1 cocina, 1 almacén, servicios higiénicos 2 para niños y 4 para niñas en ambientes diferenciados y 2 para las docentes, también un patio y un área de juegos recreativos techado.

Actualmente la institución brinda servicio al nivel de educación inicial en la modalidad de menores de educación básica regular, con un solo turno, atiende a niños de 3, 4 y 5 años con una población estudiantil de 157 estudiantes, 4 docentes nombradas, 1 docente contratada y una directora con aula a cargo, 2 auxiliares de educación, 2 administrativos, 1 docente que dirige los talleres de computación y

danza y una población de 143 padres de familia de acuerdo al padrón de apoderados.

En la comunidad en la cual se ubica la institución educativa se encuentran familias de diferentes estratos sociales, las que priman son la media y baja. El ingreso económico mensual es insuficiente haciendo que en muchos de los hogares ambos padres trabajen y en otros casos estén desempleados por lo que existe la delincuencia y la venta de droga dentro en la comunidad, teniendo un alto índice de desempleo, sumado a esto la indiferencia de las autoridades policiales. También, se observa un alto grado de familias disfuncionales, nivel cultural bajo, además de no ser participativos, faltan mucho a las reuniones y existe notable desinterés en la educación de sus hijos, por lo que perjudica el estado emocional de los niños, teniendo éstos problemas de adaptación y socialización.

La institución cuenta con el apoyo de Qaliwarma, comisaría el Alambre, Municipalidad Provincial de Trujillo, COPROSEC, Centro de Escucha y Acogida, Red Comunitaria del Alambre y el Club de Leones. Entre las fortalezas internas se cuenta con la disponibilidad de las docentes para el cumplimiento asertivo de su labor pedagógica y la participación responsable y comprometida, a través de la organización de comités de Tutoría, Gestión de Riesgo y Salud Ambiental. Otra fortaleza es la organización del CONEI, APAFA y comités de aula. Todo esto permitirá lograr un clima óptimo y que los niños aprendan a valorarse como personas únicas en la práctica de valores, desarrollando su creatividad y espíritu de libertad para el logro de los aprendizajes.

1.2 Formulación del Problema Identificado

Después de haber realizado y analizado los documentos de gestión como actas, evaluación del plan anual de trabajo, los instrumentos de diagnóstico, fichas de monitoreo, y de haber realizado la reunión de consulta a los padres de familia y comunidad educativa, se llegó a priorizar el siguiente problema Nivel insatisfactorio del aprendizaje en la competencia Convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común, en el área de personal social en los estudiantes del II ciclo

de Educación Básica Regular de la IE N° 1568 “Niño Jesús de Praga”.

Una de las causas del problema es planificación inadecuada de las sesiones de aprendizaje, puesto que las docentes programan todavía en base a una enseñanza tradicionalista abordando con mayor énfasis las áreas de comunicación y lógico matemático. Esta causa está asociada al factor gestión del currículo referido a capacidades de los docentes. Esto trae como consecuencia unidades didácticas descontextualizadas a la necesidad recurrente que viven los estudiantes y que se debería aprovechar desde el área de personal social desde su pequeña edad para que se afirme la personalidad del estudiante, se descubra y valore, así como también aprenda la convivencia en democracia respetándose a sí mismo y a los demás.

Otra de las causas es la utilización de escasas estrategias innovadoras que desarrollen valores, ya que las docentes desconocen los procesos pedagógicos y didácticos del área de personal social. Entre los factores que se relacionan a esta causa se encuentra gestión del currículo referido a capacidades de los docentes, es por ello que se debe de promover comunidades profesionales de aprendizaje que permitan una reflexión constante sobre práctica docente. Si se continúa de esta forma se continuará generando el desarrollo de sesiones de aprendizaje rutinarias y poco significativas para los estudiantes ya que no están diseñadas de acuerdo a sus necesidades teniendo bajo impacto en la vida diaria de los mismos.

Una tercera causa es el escaso acompañamiento a las docentes, debido a que no hay un plan de monitoreo ajustado a las necesidades de la institución educativa. Esta causa está asociada al factor de Monitoreo Acompañamiento y Evaluación referido a Planificación (propósito y condiciones). Lo que genera que no hay un buen desempeño docente y una práctica pedagógica deficiente para desarrollar correctamente el área de personal social. Por ello, se debe de realizar un monitoreo y acompañamiento considerando los logros alcanzados y las debilidades recurrentes, a través de las visitas continuas al aula, realizar un acompañamiento permanente para la mejora continua de los docentes y de la misma institución.

La cuarta causa es la indiferencia de los padres de familia, ya que ellos no quieren asumir con responsabilidad su rol y compromiso como padres. Esta causa está asociada al factor de Convivencia en lo referido a Gestión de las normas de convivencia y medidas reguladoras. Todo esto genera violencia entre estudiantes, niños voluntariosos a los que les cuesta adaptarse a las normas de convivencia y por consiguiente vivir en democracia, dando a conocer de esta manera que no practican

valores sociales por que no son parte de su vida diaria.

Un clima escolar apropiado es aquel ambiente donde trabajan en forma colaborativa padres, docentes y estudiantes, lo cual implica respetar al otro en sus costumbres y diferencias, además de priorizar la comunicación constante y fluida para el bien de los estudiantes y para su desarrollo académico adecuado y emocional. Con el trabajo colaborativo los niños valorarán el esfuerzo de sus profesores y padres por su bienestar y sobre todo con el ejemplo que juntos damos.

Para poder atender a estas causas que permitan superar el problema es necesario considerar que la institución educativa cuenta con el apoyo de COPROSEC y el Centro de Escucha y acogida. Estas instituciones ayudan a promover la estabilidad emocional de los estudiantes. Entre las fortalezas internas se cuenta con la disponibilidad de las docentes para el cumplimiento asertivo de su labor pedagógica y la participación responsable y comprometida, a través de la organización de comités de Tutoría. Todo esto es importante canalizarlo porque permitirá lograr un clima óptimo y que los niños aprendan a valorarse como personas únicas en la práctica de valores, desarrollando su creatividad y espíritu de libertad para el logro de los aprendizajes. Así como se presenta en el siguiente árbol de problemas:

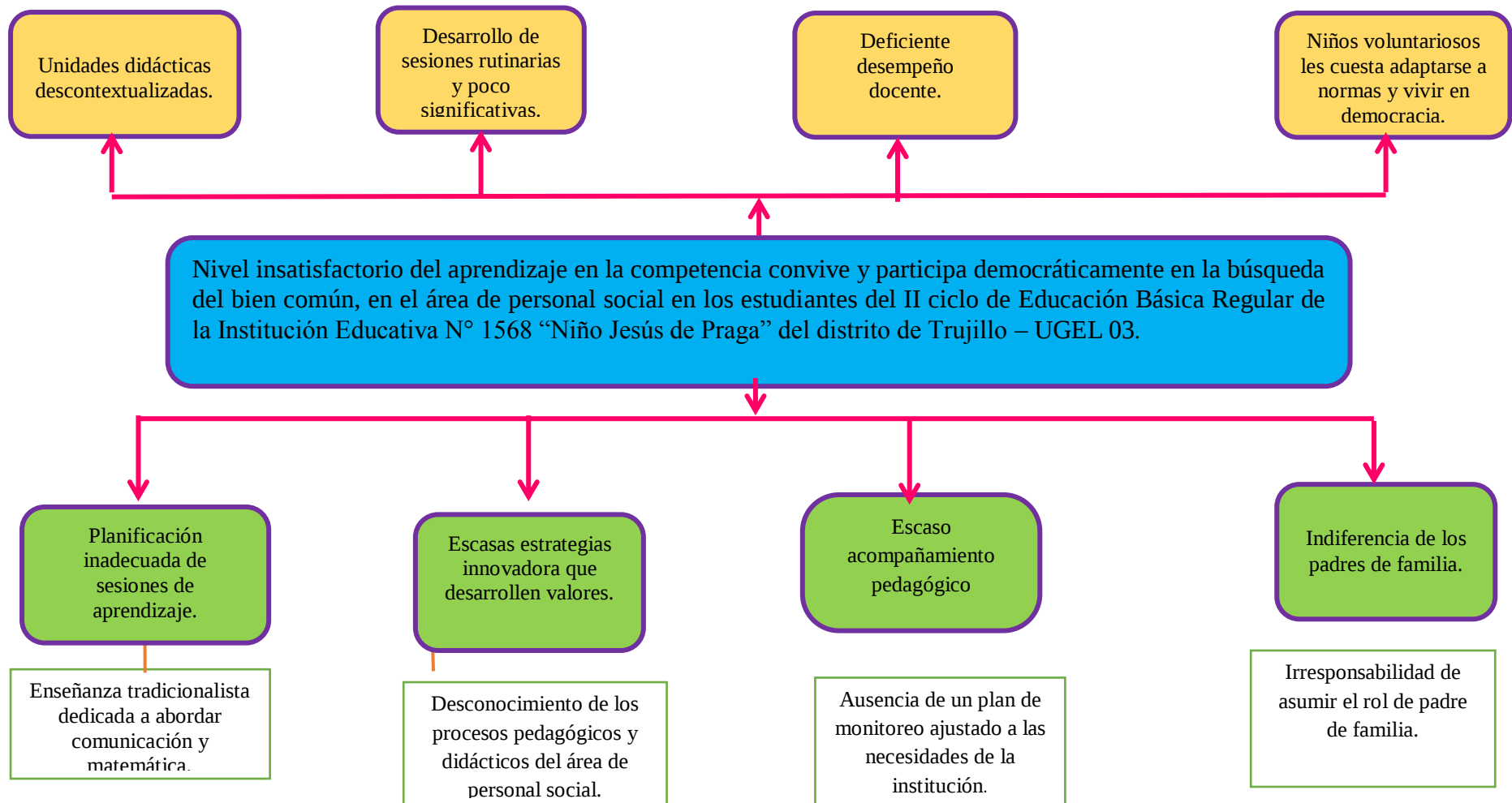


Figura 1. Árbol de problema.

2. Diagnóstico

2.1 Resultados de Instrumentos Aplicados

Para la realización del diagnóstico se aplicaron instrumentos como fichas de monitoreo que permitió recoger información cuantitativa de los docentes considerando los siguientes aspectos: como la planificación curricular y estrategias metodológicas. Asimismo, utilizamos el instrumento cuestionario aplicado a los docentes y padres de familia que permitió recoger información cualitativa de los siguientes aspectos monitoreo y acompañamiento docente y participación de los padres de familia.

2.1.1 Resultados cuantitativos. La totalidad de las docentes, es decir el 100% está en proceso de planificar adecuadamente su programación curricular teniendo en cuenta el contexto de acuerdo a la zona y a las características de los estudiantes, a la vez que no consideran el enfoque por competencia y los procesos didácticos y la pedagógicos del área y no dosifican el tiempo para lograr los desempeños. Esto se debe a que las docentes tienen un limitado conocimiento del área de personal social y la poca disposición para capacitarse. Asimismo, no han recibido el monitoreo y la asesoría pertinente. Esta situación se revertirá con el desarrollo de estrategias como visitas al aula y círculos de interaprendizaje.

Asimismo, la mayoría de las docentes es decir el 83% también se encuentran en el nivel de proceso en el uso adecuado de las estrategias metodológicas, lo cual significa que las docentes no utilizan estrategias pertinentes al área, porque desconocen el enfoque de desarrollo personal, no comunican con claridad el propósito, no plantean el reto y no acompañan a sus estudiantes según su ritmo de aprendizaje. Esta situación se revertirá con el desarrollo de estrategias como el desarrollo de la autogestión y pasantías.

2.1.2 Resultados cualitativos. Las docentes consideran que se cuenta con un plan de monitoreo y acompañamiento pero no se lleva a cabo en su totalidad. Por otro lado, esta mayoría de docentes también consideran que solo se realiza el monitoreo con visitas en aula para la observación de clase y el llenado de la ficha, no

se considera los resultados que permiten identificar fortalezas de la práctica docente para continuar desarrollando. Esta situación debe ser revertida porque el monitoreo es un proceso que permite verificar una secuencia de actividades programadas y el cumplimiento del avance de metas durante el año escolar, mientras que el acompañamiento permite realizar un diagnóstico de los docentes para centrarse en apoyar, evaluar y desarrollar la calidad docente necesitando una dinámica de interaprendizaje para la revisión y retroalimentación de la práctica pedagógica, según el manual de monitoreo y acompañamiento. Esta situación se revertirá con el desarrollo de estrategias planteadas en la implementación del plan del MAE.

También tenemos el aspecto de participación de los padres de familia en el cual la mayoría de ellos manifiestan y reconocen que es importante apoyar a sus hijos pero no tienen tiempo para participar e involucrarse en la educación de ellos por motivo de trabajo, así como también utilizan una hora diaria para apoyarlos, y sólo les enseñan a saludar y obedecer a sus maestras, manteniendo comunicación con las maestras por vía telefónica porque no pueden asistir a reuniones. Esta situación debe ser revertida porque el compromiso y apoyo de los padres de familia es importante en el aprendizaje de sus hijos para darle estabilidad emocional y seguridad afectiva, dando cumplimiento al Marco del buen desempeño docente en el cual se afirma la relación que debe existir entre familia y escuela. Esta situación se revertirá con el desarrollo de estrategias como son las visitas al aula, la autogestión y los talleres.

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

El problema en torno al que gira el presente trabajo de investigación es Nivel insatisfactorio del aprendizaje en la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común, en el área de Personal Social en los estudiantes del II ciclo de la EBR de la I.E.N° 1568 “Niño Jesús de Praga” del Distrito Huanchaco – UGEL 03 Trujillo Noroeste. Esto debido a una inadecuada planificación de sesiones de aprendizaje, escasas estrategias innovadoras que desarrollen valores, al escaso acompañamiento pedagógico y a la indiferencia de los padres de familia para asumir con responsabilidad su rol como tal.

Para hacer el diagnóstico de este problema se han aplicado instrumentos cuantitativos y cualitativos. Los resultados de los instrumentos cuantitativos nos permiten afirmar que los docentes tienen dificultades en planificar adecuadamente y desarrollar estrategias innovadoras que desarrollen valores. Estos hallazgos se relacionan con el proceso referido a formular el PCI (PE01.2), a la realización de la programación curricular (PO02.1) al desarrollo de sesiones de aprendizaje (PO04.1), a desarrollar trabajo colegiado (PO03.1) y el proceso referido a fortalecer capacidades (PS01.3). Siendo de manera imprescindible enmarcar el trabajo a realizar en estos procesos para poder de manera planificada lograr las metas propuestas.

De la misma manera, se relaciona con el compromiso de gestión 1: Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y la competencia 1 del MBDDirectivo Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje y a la competencia 5 del MBDDirectivo. Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa, basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje. De tal manera que el MBDDirectivo manifiesta que toda institución educativa necesita una persona o personas que asuman la conducción de la organización en relación a las metas y objetivos.

En cuanto a los resultados cualitativo me permitió obtener las siguientes conclusiones, las docentes consideran que se cuenta con el plan de monitoreo y acompañamiento pero no se lleva a cabo en su totalidad. Asimismo, consideran que solo se realiza el monitoreo con visitas en aula para la observación de clase y el llenado de la ficha de monitoreo, el espacio para la asesoría pedagógica que permita para hacer un análisis crítico reflexivo de la práctica docente es limitado. Así como también se aprecia la falta de participación de los padres de familia reflejado en el ausentismo a las reuniones de coordinación, en el cual la mayoría de ellos manifiestan que no tienen tiempo para participar e involucrarse en la educación de sus menores hijos por motivo de trabajo.

Estos hallazgos se vinculan con el proceso de gestión referido a formular el Plan anual de Trabajo (PE01.3), establecer el reglamento interno (PE01.4), el realizar acompañamiento pedagógico (PO03.3), monitorear el desempeño y rendimiento docente (PS01.2), desarrollar mecanismos de articulación con la comunidad (PE02.3),

vincular la IE con la familia (PO05.4) y el proceso referido a fortalecer capacidades (PS01.3). Procesos que nos permitirán reorientar el trabajo dentro de la institución educativa para elevar el nivel de aprendizaje de los estudiantes a la vez incluir a los padres de familia y comunidad para que sean un soporte en todo el trabajo por realizar.

De la misma manera, se relaciona con el compromiso de gestión 4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica y el compromiso 5: Gestión de la convivencia escolar en la Institución Educativa, así como también se relaciona con la competencia 6 del MBDDirectivo: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje y la competencia 2 del MBDD: Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como de un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad. Por consiguiente, se debe lograr herramientas efectivas para lograr un trabajo colaborativo y de reflexión y la participación del padre de familia.

El reto que tiene el equipo directivo es Lograr un nivel satisfactorio de aprendizaje en la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común, en el área de Personal Social en los estudiantes del II ciclo de la EBR de la I.E. N°1568 “Niño Jesús de Praga” del distrito de Trujillo-UGEL 03. Asimismo, se presentan los siguientes desafíos, planificar sesiones de aprendizaje adecuadas y contextualizadas a las demandas de los estudiantes, manejar estrategias metodológicas teniendo en cuenta los procesos en el área de personal social, realizar permanente apoyo en el acompañamiento así como también sensibilizar a los padres de familia para asumir sus responsabilidades. Así como se puede apreciar de manera sintetizada en el siguiente cuadro:

PROBLEMA	Diagnóstico (Conclusiones)	¿Qué procesos de gestión institucional se encuentran implicados?	¿Qué compromisos de gestión no se está realizando?	¿Qué competencias del MBDDirectivo se encuentran implicados?
Nivel insatisfactorio del aprendizaje en la capacidad de convivencia en democracia en el área de Personal Social en los estudiantes del II ciclo de educación inicial de la I.E. N° 1568 Niño Jesús de Praga.	Resultados cuantitativos: <i>Planificación curricular</i> La totalidad de las docentes es decir el 100% está en proceso de planificar adecuadamente su programación curricular teniendo en cuenta el contexto de acuerdo a la zona y a las características de los estudiantes, a la vez que no consideran el enfoque por competencia y los procesos didácticos y pedagógicos del área y no dosifican el tiempo para lograr los desempeños. Esto se debe a que las docentes tienen un limitado conocimiento del área de personal social y la poca disposición para capacitarse. Asimismo, no han recibido el monitoreo y asesoría apropiados. <i>Estrategias metodológicas</i> La mayoría de las docentes es decir el 83% se encuentran en el nivel de proceso en el uso adecuado de las estrategias metodológicas, lo cual significa que las docentes no utilizan estrategias pertinentes al área, porque desconocen el enfoque de desarrollo personal, no comunican con claridad el propósito, no plantean el reto y no acompañan a sus estudiantes según su ritmo de aprendizaje.	PE 01.2 Formular el PCI. PO 02.1 Realizar la programación curricular. PO 04.1 Desarrollar sesiones de aprendizaje. PO 03.1 Desarrollar trabajo colegiado. PS 01.3 Fortalecer capacidades.	COMPROMISO 1 Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes.	Dominio 1 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes Competencia 1 Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje. Dominio 2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Competencia 5 Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su I.E, basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.
	Resultados cualitativos: <i>Monitoreo y acompañamiento</i> Las docentes consideran que se cuenta con un plan de monitoreo y acompañamiento pero no se lleva a cabo en su totalidad. Por otro lado, esta mayoría de docentes también consideran que solo se realiza el monitoreo con visitas en aula para la observación de clase y el llenado de la ficha, no se considera los	PE 01.3 Formular el PAT. PE 01.4 Establecer el RI. PO 03.3 Realizar el	COMPROMISO 4 Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.	Dominio 2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Competencia 6 Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su

	resultados que permiten identificar fortalezas de la práctica docente para continuar desarrollando. Esta situación debe ser revertida porque el monitoreo es un proceso que permite verificar una secuencia de actividades programadas y el cumplimiento del avance de metas durante el año escolar, mientras que el acompañamiento permite realizar un diagnóstico de los docentes para centrarse en apoyar, evaluar y desarrollar la calidad docente necesitando una dinámica de interaprendizaje para la revisión y retroalimentación de la práctica pedagógica, según el manual de monitoreo y acompañamiento. <i>Convivencia:</i> En el aspecto de participación de los padres de familia en el cual la mayoría de ellos manifiestan y reconocen que es importante apoyar a sus hijos pero no tienen tiempo para participar e involucrarse en la educación de ellos por motivo de trabajo, así como también utilizan una hora diaria para apoyarlos, y sólo les enseñan a saludar y obedecer a sus maestras, manteniendo comunicación con las maestras por vía telefónica porque no pueden asistir a reuniones. Esta situación debe ser revertida porque el compromiso y apoyo de los padres de familia es importante en el aprendizaje de sus hijos para darle estabilidad emocional y seguridad afectiva, dando cumplimiento al Marco del buen desempeño docente en el cual se afirma la relación que debe existir entre familia y escuela.	acompañamiento pedagógico. PS 01.2 Monitorear el desempeño y rendimiento docente. PE02.3 Desarrollar mecanismos de articulación con la comunidad. PO 05.4 Vincular la I.E con la familia. PS 01.3 Fortalecer capacidades.	COMPROMISO 5 Gestión de la convivencia escolar en la IE	institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje. Dominio 1 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Competencia 2 promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la I.E, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como de un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.
--	--	---	--	---

Figura 2. Análisis de los resultados del diagnóstico.

3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico

En la investigación realizada por Viviane Robinson (2006), sobre liderazgo directivo se evidencian los vínculos entre el liderazgo y los resultados de los estudiantes. Viviane Robinson nos habla de cinco dimensiones o prácticas de liderazgo que tienen un impacto particular en los resultados y que sustentan el Marco del Buen Desempeño Directivo, porque una dirección centrada en el aprendizaje se relaciona con todo aquel conjunto de actividades que tiene que ver con la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje que llevan a cabo docentes y estudiantes.

En la primera dimensión, Establecimiento de metas y expectativas, nos conmina a reestructurar en el PEI y PAT metas de logros de aprendizajes de los estudiantes, que sean reales, alcanzables a corto plazo; consensuadas con la plana docente. Evaluar y sistematizar los resultados trimestrales del avance de las metas de los logros de aprendizaje de todos los estudiantes; realizar jornadas de reflexión con toda la comunidad educativa en forma trimestral se da a conocer los resultados alcanzados con la intención de compartir las metas e involucrarnos al logro de estas, con la finalidad de que la institución educativa marche hacia una visión común y desde su rol se comprometan a lograrlo.

En la segunda dimensión está referida a la obtención y asignación de recursos en forma estratégica, debemos identificar y potenciar los recursos humanos de acuerdo a los propósitos y las metas, dar a conocer con los recursos con que cuenta la institución educativa, así como también preparar al personal para la utilización de estos recursos orientándolos a desarrollar el área de Personal Social específicamente en la competencia de convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común, haciendo que cada miembro se desarrolle y evolucione en bien de la escuela.

En cuanto a la tercera dimensión de Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, el líder debe reflexionar con su personal sobre la enseñanza, coordinar y revisar el currículo con las docentes articulando el trabajo pedagógico, observar la situación problemática, retroalimentar a las docentes mediante la socialización de las buenas prácticas, así como también realizar el monitoreo constante a los estudiantes para observar las mejoras en sus resultados,

porque de esta manera nos permite lograr un trabajo organizado y la planificación será un éxito visualizando que tan cerca o lejos estamos de las metas propuestas.

Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes, es la cuarta dimensión, la cual busca el involucramiento en el desarrollo profesional de los docentes, creación de comunidades profesionales de aprendizaje, círculos de interaprendizaje brindando asesoría y actualización, buscando alternativas para la mejora de la práctica pedagógica relacionada al problema a solucionar, institucionalizar el monitoreo, para que juntos avancemos en el logro de las metas de aprendizaje de nuestros estudiantes, así como también lograr que nuestros estudiantes adquieran las herramientas necesarias para la vida.

Por último tenemos la quinta dimensión: garantizar un ambiente seguro y de soporte, consensuando normas claras y pertinentes a nivel de aula socializándolas con la comunidad educativa e institucionándolas en el Reglamento Interno, asegurando un clima laboral favorable para que todos se sientan seguros y establezcan lazos de armonía dentro de los actores de la comunidad educativa generando un clima participativo y democrático haciendo que nuestros niños y niñas se sientan motivados por aprender. Así como orientar a los padres de familia para reforzar el aprendizaje de sus hijos en el hogar, fomentando actividades de integración tales como paseos, actividades deportivas, etc.

Es importante resaltar que las propuestas de acción antes descritas son viables puesto que en la institución educativa existen elementos y/o recursos que posibilitan su implementación; como por ejemplo un equipo directivo y docentes comprometidos, ambientes de trabajo adecuado, del mismo modo, el entorno nos ofrece las posibilidades necesarias para llevar a cabo estas propuestas. Así mismo, la ejecución de dichos planteamientos se constituye en evidencia del liderazgo pedagógico del equipo directivo ya que refleja una marcada centralidad hacia el logro de los aprendizajes y la generación de las condiciones necesarias para dicho fin.

A continuación se presenta el cuadro que sintetiza el rol del director como líder pedagógico:

Dimensiones del liderazgo según Viviane Robinson	¿Qué debo hacer para solucionar el problema?	¿Por qué? ¿Para qué?
1. Establecimiento de metas y expectativas.	Plantearse la visión y misión sobre los aprendizajes a lograr. Fijarse metas alcanzables, claras y accesibles. Deben ser conocidas por toda la IE.	Porque es importante tener un inicio y término direccionando todo nuestro trabajo como líderes en el logro de las metas y expectativas en función al logro de aprendizajes (mejora el desempeño docente). Marchando todos en una visión común.
2. Obtención del uso estratégico de recursos en forma estratégica.	Alinear todos los recursos a los propósitos y metas. Dar a conocer los recursos con los que cuenta la IE. Preparar al personal para la utilización de los recursos.	Porque nos permitirá utilizar todos los recursos en forma estratégica, para el logro de las metas y propósitos, brindando servicio óptimo. Identificando las potencialidades de cada miembro de la institución educativa.
3. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	Reflexionar con todo el personal sobre la enseñanza. Coordinar y revisar el currículo con las docentes para articular el trabajo pedagógico. Observar la situación problemática y retroalimentar a las docentes en su práctica. Monitoreo constante a estudiantes para observar las mejoras en sus resultados.	Porque nos permite lograr un trabajo organizado de esta manera será un éxito el trabajo planificado reflexionando que tan cerca o lejos estamos de las metas propuestas.
4. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo docente.	Involucramiento en el desarrollo profesional de los docentes. Creación de las comunidades profesionales de interaprendizaje. Aprender juntos en la mejora conjunta. Actualizarse como líder en el problema a solucionar.	Porque debemos involucrarnos en los constantes cambios y en el desarrollo profesional de las docentes, para que avancemos juntos en el logro de los aprendizajes. Asiendo de esta manera que los estudiantes adquieran las herramientas necesarias para la vida.
5. Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.	Brindando un lugar seguro tanto dentro como fuera de aula. Establecimiento de normas consensuadas que asegure un clima favorable.	Porque los agentes que intervienen en la IE deben sentirse seguros y para lograr esto se debe lograr una armonía dentro de los actores de la comunidad un clima participativo y democrático, teniendo en cuenta que los estudiantes se sientan motivados para aprender.

Figura 3. Características del rol del Líder Pedagógico.

4. Planteamiento de la Alternativa de Solución

A partir del análisis de las alternativas de solución frente a la problemática nivel insatisfactorio de aprendizaje en la competencia de convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común en el área de Personal Social, se priorizó la alternativa más pertinente y viable, la implementación de un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación (MAE) de la práctica pedagógica. Dicha elección se realiza considerando el impacto en el logro de aprendizaje, generación de mayores cambios en la escuela, apoyar evaluar y desarrollar la calidad del docente, siendo necesario una dinámica de interaprendizaje para la revisión y retroalimentación de la práctica pedagógica verificando que estas sean de calidad y que sumado a las potencialidades que ofrece nuestro contexto se logren las actividades programadas y el avance de las metas.

La implementación del plan del MAE, parte de un diagnóstico inicial que ayuda a los docentes a verificar su desempeño desde una perspectiva reflexiva, así mismo su contextualización apelará a las características donde se ubica la institución educativa, es decir, al distrito de Trujillo específicamente el Alambre zona céntrica pero a la vez considerada muy peligrosa el cual viene presentando una serie de problemas sociales como asalto a mano armada, microcomercialización de marihuana, consumo de bebidas alcohólicas, existencia de familias disfuncionales. Este contexto será considerado, por ejemplo, en el planteamiento de situaciones significativas para desarrollar la convivencia en democracia en los estudiantes y enfrentar curricularmente las características descritas.

El Ministerio de Educación (2014a) en su Fascículo de Gestión Escolar centrada en los Aprendizajes, considera al monitoreo como el recojo y análisis de información de procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones, mientras que el acompañamiento es el conjunto de procedimientos que realiza el equipo directivo para brindar asesoría pedagógica al docente orientada a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar su práctica pedagógica. Teniendo como conclusión que tanto el monitoreo como el acompañamiento son acciones complementarias, mientras el monitoreo proporciona información de los procesos

pedagógicos, el acompañamiento permite que el docente identifique las fortalezas y debilidades de su práctica a partir de esta información.

Además, existen experiencias sobre Monitoreo y Acompañamiento que son referentes que contribuyen en la implementación del plan antes mencionado; es el caso de la Sistematización sobre la experiencia sobre monitoreo y acompañamiento en la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes realizado en Pampas-Tayacaja-Huancavelica abarcando desde el año 2012 al 2015. Así como la Experiencia en el acompañamiento pedagógico entre docentes para mejorar la calidad educativa/ La Banda Shilcayo-Tarapoto de la Región San Martín desarrollada en el 2015.

El rol como líder considera el establecimiento de metas y expectativas para el logro de aprendizajes, por ello se hace necesario sensibilizar, consensuar y socializar las metas de aprendizaje del área de Personal Social involucrando a la comunidad del Alambre. Así como de asegurar y optimizar los recursos del contexto y/o de las que existen en la institución educativa. Del mismo modo, es necesario reflexionar, coordinar, revisar, retroalimentar y monitorear la práctica docente poniendo énfasis en la reflexión permanente del docente. También participar en las horas planificación colegiada para orientar la labor docente así como difundir y promover las actualizaciones que permita la mejora en la enseñanza y aprendizaje. El liderazgo debe promover un entorno ordenado y saludable tanto a docentes, estudiantes y padres de familia quienes deben sentirse corresponsables de esta gran tarea.

La implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica tiene íntima vinculación y genera valor con cada uno de los procesos de la gestión escolar involucrados. En el proceso de dirección y liderazgo principalmente con la formulación de la Programación Curricular Institucional (PE01.2) también desarrollar planeamiento institucional con la formulación del Plan Anual de Trabajo (PE01.3) y el establecimiento del Reglamento Interno (PE01.4) así como también desarrollar mecanismos de articulación con la comunidad (PE03.1).

En el proceso de desarrollo pedagógico y convivencia escolar con el fortalecimiento del desempeño docente y de manera específica con el desarrollo del trabajo colegiado (PO03.1), la realización de acompañamiento pedagógico (PO03.3) y vincular a la institución educativa con la familia. En el caso del soporte al funcionamiento de la I.E. con la administración de recursos humanos y en ello, el monitorear el desempeño y rendimiento docente (PS01.2) y fortalecer capacidades (PS01.3). Teniendo los padres de familia un rol importante en la formación de los

estudiantes ya que son ellos los primeros educadores y los que dan soporte emocional a sus hijos dándoles seguridad para el aprendizaje por lo que es necesaria su participación activa.

Por otro lado, la relación entre el Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación, Gestión Curricular, Marco del Buen Desempeño del Directivo y compromisos de Gestión Escolar es concomitante. El Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación tiene como finalidad mejorar el desempeño docente consecuentemente se eleva los aprendizajes en el área de Personal Social y de manera puntual en la competencia Convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común; además considerando que la gestión curricular debe estar direccionada a la formación de los estudiantes, al desarrollo de sus competencias y al mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje, se evidencia correspondencia estrecha con la alternativa de solución y la gestión curricular.

Asimismo se destaca que la alternativa de solución permite la ejecución del cuarto compromiso de la Gestión Escolar que se refiere a Acompañar y monitorear la práctica pedagógica en la institución educativa, que repercute de manera directa en los aprendizajes de los estudiantes al generar acciones de mejora en la práctica pedagógica como: planificación adecuada, desarrollo de estrategias de manera óptima y una convivencia democrática entre los miembros de la comunidad educativa.

El directivo, además de lo antes descrito, tiene que promover y sostener la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad tal como lo menciona el Marco del Buen Desempeño Directivo logrando desarrollar de esta manera la competencia Convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común.

Los actores de la comunidad educativa (director, docentes, personal de apoyo, padres y madres de familia, estudiantes), como afirma Loera (2016), están vinculados con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, los ambientes y los procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica. Los docentes deben diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar de procesos y sus resultados de la convivencia en democracia; los padres de familia deben trabajar en cooperación con

los docentes, personal de la escuela y otros padres para coadyuvar a la mejora de la convivencia.

Los directivos de la Institución Educativa Niño Jesús de Praga, en este momento afrontan dificultades para implementar el Plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica; para ello deberán asumir riesgos como el no llegar a generar espacios para la asesoría personalizada y poder realizar el monitoreo ya que un limitante es tener aula a cargo, así como también que las docentes se preparen solo para la visita al aula o que los resultados no se sistematicen adecuadamente.

Por ello, es necesario la retroalimentación formativa como herramienta para ayudar a la solución de los problemas y permitan el fortalecimiento de las relaciones entre directivos y docentes con una orientación crítica y reflexiva de su labor. Esto, permitirá la transformación de las actitudes, voluntades y prácticas para mejorar la competencia y el desempeño del docente. Además se debe de promover la autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación para lograr los niveles requeridos de desempeño en su labor diaria a través del recojo de información en la ficha de monitoreo y el registro de hechos.

Todas las situaciones descritas se enfrentarán con cronogramas consensuados para el acompañamiento en un ambiente de confianza y asertividad con los docentes, fortalecimiento de capacidades a través de círculos de interaprendizaje y pasantías. Se prevé cambios sustantivos en el Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación desde el enfoque, manejo de estrategias e instrumentos de monitoreo y acompañamiento para establecer diálogo interactivo directivos-docentes que permita recoger necesidades y demandas de aprendizaje docente con el propósito de fortalecer las capacidades profesionales en el área de personal social. A continuación se encuentra la figura N° 4: Alternativas de solución.

PROBLEMA	OBJETIVOS ESPECIFICOS	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN PRIORIZADAS	PROCESOS DE LA GESTIÓN ESCOLAR	COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR	MBDDIRECTIVO
Nivel insatisfactorio del aprendizaje en la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común en el área de Personal Social en los estudiantes del II ciclo de Educación Básica Regular de la I.E. N° 1568 “Niño Jesús de Praga”.	Monitorear la práctica docente en el área de personal social a través de las visitas de observación al aula y la autogestión para recoger información sobre la planificación, estrategias y participación de padres. Acompañar la práctica docente en el área de Personal Social mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común a través de círculos de interaprendizaje y pasantías. Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de las competencias pedagógicas en	Implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica.	PE 01.2 Formular el PCI. PO 02.1 Realizar la programación curricular. PO 04.1 Desarrollar sesiones de aprendizaje. PO 03.1 Desarrollar trabajo colegiado. PO 03.2 Desarrollar investigación e innovación pedagógica. PS 01.3 Fortalecer capacidades. PE 01.3 Formular el PAT. PE 01.4 Establecer el RI. PO 03.3 Realizar el acompañamiento pedagógico. PO 05.4 Vincular la I.E con la familia. PS 01.3 Fortalecer capacidades.	COMPROMISO 1 Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes. COMPROMISO 4 Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica. COMPROMISO 5 Gestión de la convivencia escolar en la I.E.	Dominio 1 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes Competencia 1 conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje. Dominio 2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes Competencia 5 promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa, basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje. Dominio 2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes Competencia 6 gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.

	el área de Personal Social.				Dominio 1 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Competencia 2 promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la IE, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como de un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.
--	-----------------------------	--	--	--	--

Figura 4. Alternativa de solución.

5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada

5.1 Marco Conceptual

5.1.1 Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación. Existen tres procesos al interior de la escuela que pueden ser tomados como equivalentes y que, sin embargo, difieren en cuanto a significado, objetivos, resultados y utilidad. Esto no quiere decir que no puedan estar relacionados unos a otros, solamente que son distintos. En el caso del monitoreo y el acompañamiento, ambos son complementarios. Sin embargo, en el caso del monitoreo y la supervisión tratan de aspectos que se encuentran en planos diferentes. Teniendo en cuenta la Resolución de Secretaria General N° 008-2016-Ministerio de Educación que establece los lineamientos para implementar las acciones de Soporte Pedagógico en Instituciones Educativas Pública polidocentes Completas de Educación Básica en áreas urbanas.

5.1.1.1. Monitoreo Pedagógico. La demanda de la sociedad actual es que la educación escolar responda a los cambios y avances de la ciencia y tecnología, es por eso que los estudiantes producto de este sistema, deben insertarse y ser parte de esta corriente; para ello la escuela y sus docentes deben de estar en constante actualización pudiendo asumir retos y cambios y de esta manera acortar las brechas sociales que permitan a todos los niños insertarse en este desenfrenado avance. Dentro de esta realidad se debe tener en cuenta la propuesta de desarrollo de estrategias de monitoreo, acompañamiento y evaluación lo cual permite el mejoramiento de la práctica docente.

5.1.1.1.1. Definición de monitoreo pedagógico. El monitoreo se orienta a la verificación de una secuencia de actividades programadas y al cumplimiento del progreso de metas programadas durante el año escolar, mediante el recojo de información, sus resultados evidencian logros y aspectos críticos que se presentan en su desarrollo, siendo analizados para una adecuada toma de decisiones. Definiéndolo así:

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». (MINEDU, 2014c)

El Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) nos provee de referentes y criterios claros para desarrollar procesos de calidad en la enseñanza y están precisados en las competencias del segundo dominio. Por lo tanto, el monitoreo permite identificar fortalezas y puntos críticos de la práctica en aula relacionadas al desarrollo de la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común, con el propósito de tomar decisiones para mejorar el desempeño docente; al conseguir alcanzar la eficacia en este, nos conlleva a favorecer la calidad del proceso de enseñanza con la finalidad de desarrollar aprendizajes significativos y mejorar la escuela.

5.1.1.1.2. *Estrategias de monitoreo pedagógico.* Existen diversas estrategias de monitoreo que el líder pedagógico puede utilizar para la obtención de la información y teniendo en cuenta estas tomar decisiones valederas respecto al desempeño docente. Considerando las características del contexto de la institución educativa así como las necesidades formativas de los docentes, las estrategias de monitoreo más pertinentes podrían ser:

- *Visita al aula.* Es el proceso de observación y registro de hechos realizada por el líder pedagógico para luego llevar a cabo la asesoría y compromisos en relación a los propósitos establecidos. Tiene por finalidad identificar las fortalezas y debilidades de la práctica docente directamente, obtener información de primera fuente confiable y oportuna de la planificación, organización, implementación ejecución y evaluación de los procesos pedagógicos y didácticos que se desarrollan en clase para proporcionar apoyo pedagógico en la mejora de los desempeños docentes y con ello elevar el nivel de logro de los aprendizajes en el desarrollo de la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común. (MINEDU, 2014c)

- *Autogestión.* Estrategia para el caso de directores con aula a cargo son utilizadas para hacerlo factible. Parte de la sensibilización, análisis y reflexión de las competencias del MBDD y como su nombre lo indica esta estrategia se basa en que cada docente realiza la evaluación de su desempeño, debiendo tomar atención en aquellas actividades que aún no domina e indicadores que tiene que lograr, tomando nota de su propio avance, a fin de establecer compromisos y elaborar sus propios

planes de mejora a nivel de aula, esto permitirá a la comunidad educativa organizarse y en conjunto desarrollar estrategias que permitan fortalecer capacidades docentes. Diferentes experiencias internacionales evidencian que las docentes registraron sus sesiones en video, las analizaron y reflexionaron sobre las debilidades y puntos críticos compartiendo y enriqueciendo estas experiencias con sus colegas.

5.1.1.1.3. Instrumentos para el monitoreo. Considerados aquellos que el líder pedagógico utiliza para recopilar datos in situ de manera que más adelante puedan ser procesados y arrojar información valedera para la toma de decisiones; algunos que considerados para su aplicación son:

-Ficha de observación. Es un instrumento en el que se registran las acciones pedagógicas observadas durante la visita al aula. Considera los siguientes aspectos: planificación, implementación y evaluación de una sesión de clase con énfasis en el desarrollo de los procesos didácticos para el desarrollo de la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común en el área de personal social. Los datos registrados se sistematizan a fin fortalecer capacidades docentes y de brindar recomendaciones asumiendo compromisos para la mejora de la práctica pedagógica.

-Cuaderno de campo. El cuaderno de campo es un instrumento de registro etnográfico flexible, de uso frecuente, que debe adecuarse a los propósitos u objetivos de la información que se quiere registrar. El registro se asemeja a una “fotografía de aula”, en la cual se registra con exactitud los hechos y percepciones de los actores educativos, para poder llevar a cabo el proceso de reflexión con la docente con la finalidad de asumir compromisos y determinar futuras formas de intervención de manera en las aulas.

5.1.1.2. Acompañamiento pedagógico. Acompañamiento, es el acto de otorgar asesoría continua, es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica, a través de las cuales, una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relevantes a su práctica.

5.1.1.2.1. Definición de acompañamiento pedagógico. Es una estrategia liderada por el líder pedagógico. No es un proceso evaluativo ni punitivo, sino un proceso que busca la mejora continua a través del uso de prácticas colaborativas entre los docentes y el director de una IE o una red educativa. (Compromisos de Gestión Escolar y Plan

Anual de Trabajo de la IE, 2017, p.39); el director de la institución educativa cumple un rol fundamental como líder pedagógico al acompañar, concertar, motivar y promover que toda la comunidad educativa sume esfuerzos para el logro de los compromisos de gestión.

Brindar soporte técnico y afectivo (emocional-ético y efectivo) para impulsar el proceso de cambio en las prácticas de los principales actores de la comunidad educativa. 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. 262)

Este proceso se da mediante el diálogo y el intercambio de experiencias, y sobre la base de la observación y evaluación del trabajo en el aula, bajo un enfoque crítico-reflexivo y de trabajo colaborativo. En su desarrollo, la relación profesional entre el equipo directivo y los docentes se caracteriza principalmente por ser horizontal y respetuosa, sin niveles de superioridad o jerarquía. Haciendo la comunicación abierta, asertiva y empática, y se desarrolla en un clima de respeto y confianza mutua.

En el contexto del cumplimiento de los compromisos de gestión escolar, el acompañamiento pedagógico se realiza con énfasis en el uso efectivo del tiempo en el aula y el uso adecuado de los materiales y recursos educativos. En otras palabras, el trabajo debe centrarse en evidenciar los factores que podrían estar impidiendo que ello ocurra y desarrollar estrategias para impedirlo. La idea es señalar al profesor los puntos críticos, pero no culparlo: el objetivo básico no es señalar responsables sino lograr un cambio de actitud y un mejor aprovechamiento de los recursos para el logro de los aprendizajes.

El Acompañamiento da origen y fortalecimiento de una cultura de revisión e innovación de la práctica pedagógica en la IE, direccionada hacia la mejora de la calidad del sistema educativo, pues es un proceso cíclico, recurrente que debe de mantenerse como parte de la cultura organizacional de una institución que busca la mejora continua (R.D. N°0908-2010-Minedu-DGEBR-PELA).

5.1.1.2.2. Estrategias de acompañamiento pedagógico. Se encuentran gran variedad de estrategias las cuales se eligen de acuerdo al contexto y necesidades de formación docente y de acuerdo a la forma como se brinda el acompañamiento, teniendo en cuenta lo descrito se considera las siguientes:

-Círculos de interaprendizaje. La finalidad de esta estrategia es aprender colectivamente para mejorar la práctica docente, en las instituciones en las cuales se

desempeñan para elevar los niveles de aprendizaje de los estudiantes. En este sentido Escudero (2011, p. 133) sugiere que “ir potenciando a una cultura (concepciones, valores y normas, modos de hacer las cosas) y una política interna (influencias, poder, derechos y deberes) como elementos imprescindibles de y para la colaboración dentro de los centros, con los tiempos necesarios y los temas pertinentes a indagar, reflexionar y decidir, disponiendo los apoyos convenientes y también la rendición de cuentas sobre lo que se hace y lo que se logra”.

Son espacios de intercambio de experiencia y aprendizajes para docentes y directivos, pueden ser institucionales o interinstitucionales, dichas reuniones se realizan de manera concertada y planificada, convirtiéndose en una actividad de reflexión colectiva y de enriquecimiento de aprendizajes de sus pares. También favorece la socialización de las prácticas docentes exitosas y la solución compartida de problemas relacionados con la práctica educativa, así como también la construcción de propuestas de innovación pedagógica.

-Pasantías. Consiste en la observación del desempeño exitoso de un docente por otro docente que tiene dificultades en ese mismo desempeño o en la aplicación de determinada estrategia. La observación es participante. Requiere que previamente se identifiquen buenas o malas prácticas durante el proceso pedagógico, la aplicación de determinada metodología o estrategia. Asimismo, requiere que se prevea quien atenderá el aula del docente que realizará la pasantía. Esta permite a los docentes realizar una estancia académica o de investigación. Promueve el desarrollo académico intercambio de docentes inclinándose en la formación o perfeccionamiento tanto en la docencia como en la investigación orientado a facilitar el encuentro entre docentes.

5.1.1.3. Evaluación. Considerada como una actividad necesaria dentro de la institución educativa, que favorece de manera efectiva a la mejora de cada docente y, por lo tanto elevar la calidad de la institución educativa en su conjunto. Es el primer paso para la elaboración del Plan de mejora personal; teniendo como fundamento el conocimiento de sus fortalezas y debilidades utilizando estos resultados con el fin de promover el desarrollo profesional, el acompañamiento y asistencia técnica.

5.1.1.3.1. Definición de evaluación de desempeño. Es el lapso que se utiliza para calificar o apreciar, cuan productivo es un docente en el desempeño de su práctica pedagógica. Como lo menciona (Ministerio de Educación, 2008) es un procedimiento de valoración de la práctica pedagógica sobre la base de evidencias, que buscan propiciar en los docentes “la reflexión sobre su propio desempeño y su

responsabilidad frente a la calidad de la educación, así como identificar sus necesidades de aprendizaje y el desarrollo de competencias para la docencia”.

Para Valdés (2000), la evaluación de la práctica pedagógica del docente es más bien “una actividad de análisis, compromiso y formación, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente”. Existe cierta cantidad de docentes que opinan que la evaluación puede tener consecuencias positivas o negativas, es por ello que los líderes pedagógicos deben realizar una evaluación formativa en donde los resultados ayudarán a los docentes a conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos del Marco del Buen Desempeño Docente para promover su trabajo pedagógico hasta alcanzar sus metas, y desterrar la idea de una evaluación punitiva.

A la luz de nuestra definición de evaluación, se está considerándola como un proceso que tiene como finalidad recoger información sobre el proceso pedagógico para ayudar, mejorar y perfeccionar la formación inicial docente, no siendo un acto de fiscalizar de manera punitiva su desempeño, sino al contrario, el ánimo es ser un apoyo para su práctica docente mediante el fortalecimiento de sus competencias y capacidades profesionales.

5.1.1.3.2. *Tipos de evaluación.* Existen diferentes formas de evaluación que se pueden utilizar para el registro de la información, para su posterior sistematización y la toma de decisiones respecto al desempeño docente. Considerando las características del contexto de la institución educativa así como de las necesidades formativas de las docentes, los tipos de evaluación más pertinentes para la implementación de la alternativa de solución son:

-*Autoevaluación.* Es generalmente utilizado como complemento de otros modelos de evaluación o para reforzar o comprobar resultados obtenidos. Este modelo se basa en la reflexión objetiva que el docente tiene acerca de su actuar pedagógico. Permite conocer la percepción del docente sobre su propia práctica pedagógica, asimismo pueda diseñar alternativas posibles para mejorar su desempeño basado en las competencias del Marco de Buen Desempeño Docente. Por lo tanto es importante insertar al docente en este proceso de autoevaluación con el fin de que cambie su concepción de evaluación que hasta el momento la considera como un acto fiscalizador y punitivo.

-*Coevaluación.* “El modelo de evaluación del desempeño docente a través de pares es el procedimiento mediante el cual los docentes de una misma institución

educativa, o externos a ella, juzgan el desempeño de otros profesores” (Ministerio de Educación, 2017a, p. 61). Este tipo de evaluación tiene la propiedad de dar la oportunidad a los mismos docentes de evaluarse entre pares poniendo en práctica la objetividad y la honestidad, así como también propicia la reflexión conjunta del desempeño en el aula, lo cual genera un avance e involucramiento en el proceso de evaluación de desempeño porque va haciendo partícipe de una evaluación formativa. Sin embargo, tiene sus desventajas cuando los docentes no están habituados a este tipo de evaluación, lo que podría provocar inconvenientes entre ellos.

-Heteroevaluación. Hace referencia a aquella evaluación que lo realiza otra persona distinta al docente; puede ser el director u otro; es un modelo de evaluación centrado en los resultados esto supone no solo evaluar el desempeño docente; sino que esta se ve reflejada en el desempeño de sus estudiantes teniendo en cuenta este tipo de evaluación es de suma importancia ya que un agente externo puede mirar con otros ojos de manera objetiva el desempeño.

Es un modelo de evaluación que se aplica durante la visita al aula mediante la ficha de observación con indicadores previamente diseñados y socializados, que nos permite recoger información importante sobre la actividad de aprendizaje que se está ejecutando, con el propósito de valorar los procesos pedagógicos relacionados al proceso de construcción de aprendizaje de los niños en el área de personal social, específicamente en la competencia de convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común y el manejo de las normas de convivencia en aula; permite valorar la labor docente, está considerada como proceso importante dentro de la enseñanza por los datos y posibilidades que ofrece, así mismo es compleja pues supone enjuiciar las actuaciones de las personas, razón por la cual quien observa debe ser preciso e imparcial a fin de evitar susceptibilidades que resquebrajen el clima institucional.

5.1.1.3.3. Instrumentos de evaluación. Todo proceso de evaluación es necesario que sea implementado con sus respectivos instrumentos de tal manera que sean coherentes con la teoría propuesta; en tal sentido se considera como instrumentos los siguientes:

-Ficha de Observación. Es el documento en la que se hacen las anotaciones de lo que se observa en la sesión de clase a la visita realizada; su intención es formativo y de acompañamiento. Se utiliza para registrar diferentes datos en base a la observación

de la práctica pedagógica con la finalidad de ofrecer recomendaciones y asumir compromisos para la mejora correspondiente.

- *Portafolio*. Es una herramienta que de manera intencional contiene, una variedad de trabajos y reflexiones para que en determinado tiempo se evalúe al docente. Esta herramienta reúne información acerca de la actividad docente, las reflexiones e incluso el pensamiento detrás de la actividad propiamente dicha, además permite conocer los recursos y habilidades que el docente asume en la enseñanza que no necesariamente se ven reflejadas en el aula.

El portafolio también es llamado carpeta de evidencias y está considerado como un método abierto de observación, para lo cual se requiere describir, analizar y evaluar objetivamente, para evitar interpretaciones personales, las evidencias de su desempeño profesional. Sin embargo, es necesario brindar a los docentes una pista de trabajo que oriente la organización de su portafolio.

5.1.2 Área Curricular de Personal Social. Esta área contempla el desarrollo del niño y la niña en dos dimensiones personal y social es decir su desarrollo individual en relación consigo mismo y con los demás, partiendo de aceptar sus características y capacidades personales y de su interrelación con los demás, lo que es imprescindible para tener una convivencia sana dentro de su medio. Es decir que los niños y niñas se reconozcan como personas únicas con sus propias características, aprendan a regular sus emociones pero a la vez que respeten a los demás con sus diferencias culturales, pongan en práctica sus derechos y también asuman responsabilidades de acuerdo a su edad y madurez.

El fin de esta área es que el niño y la niña construya su personalidad basándose en su desarrollo integral lo cual le facultará hacer frente de manera exitosa los retos que se le presenten, por lo que es necesario brindarle un medio confiable y seguro con las pertinentes medidas de crianza, la integración de valores, límites y normas para que pueda expresarse libremente y participar cada vez más y de manera asertiva en los diferentes contextos en los cuales se desarrolle.

5.1.2.1. Enfoque del área de Personal Social: Desarrollo personal. Este enfoque hace hincapié en que las personas se desarrollen de manera integral, este es un proceso que se da a lo largo de toda la vida en el cual los niños y las niñas deben alcanzar el máximo de sus potencialidades. Todo este proceso no es simplemente para conocerse a sí mismo sino también para relacionarse de manera integradora en cualquier medio en el cual se encuentre. Asimismo recalca que debe desarrollar la

construcción de un punto de vista crítico y ético y reflexionar sobre su manera de actuar dentro de la sociedad (Ministerio Educación, 2017b). Por lo tanto, las docentes de educación inicial tienen como propósito lograr que los estudiantes se formen como ciudadanos pertenecientes a una sociedad democrática.

5.1.2.2. Competencia. La competencia más pertinente para desarrollar la alternativa de solución es “Convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común”, en la cual dice que se participa democráticamente cuando los niños y niñas se relacionan de manera diferente con sus compañeros. Desde su propia iniciativa, realiza sus deberes y se interesa por conocer más sobre las diferentes costumbres y características de las personas de su entorno. Así como también participa y propone acuerdos y normas de convivencia para el bien común, realiza acciones con otros para el buen uso de los espacios, materiales y recursos comunes.

La competencia debe estar relacionada con sus capacidades, las cuales son: Interactúa con cada persona reconociendo que todos son sujetos de derecho y tienen deberes, construyen y asumen normas y leyes, y también se relaciona interculturalmente con otros a través de la participación en acciones de acuerdo a pautas, mecanismos y canales los cuales promueven el bienestar común. Dichas capacidades se enriquecen mutuamente.

5.1.2.2.1. Planificación Curricular para el desarrollo de la competencia. La planificación en la institución educativa supone focalizar esfuerzos para la mejora de su organización, su funcionamiento y sus prácticas, así como la programación y orientación de las acciones que permitan alcanzar los objetivos que ella se ha trazado, que se orientan a la mejora de los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes. Es también una oportunidad de reflexión y compromiso de la comunidad educativa en conjunto, de manera que los objetivos sean conocidos y compartidos por todos y se establezca, un vínculo, estrecho entre toda la comunidad educativa. La planificación en la institución educativa es un proceso de vital importancia porque posibilita tres aspectos esenciales: identifica y evalúa objetivos, focaliza esfuerzos y compromete a la comunidad educativa.

La planificación curricular es un proceso que garantiza el trabajo sistemático de los procesos pedagógicos y evita la improvisación y rutina. Permite prever, seleccionar y organizar las capacidades, métodos, procedimientos y otros elementos a fin de generar aprendizajes pertinentes, en función del tiempo escolar, bimestre o trimestre. (Ministerio de Educación, 2013, p. 54)

Por lo tanto, planificar es una tarea útil para el docente porque le permite no improvisar su práctica pedagógica, teniendo anticipadas las acciones a realizar con los estudiantes.

5.1.2.2.2. *Estrategias para desarrollar la competencia.* Son un conjunto de actividades sistematizadas e interrelacionadas entre sí, que orientan el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes, que son planificadas por la docente, las mismas que al ejecutarse deben de propiciar la ejecución de los procesos didácticos de la competencia de convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común en el área de personal social dentro de las sesiones de aprendizaje las cuales deben de organizarse en momentos de: inicio, desarrollo y cierre.

Por lo tanto para desarrollar la competencia de convive y participa democráticamente debe tener en cuenta : La edad de los estudiantes, sus intereses y necesidades, las capacidades que se desean desarrollar, que los materiales que se van a utilizar sean primordialmente del medio, disponer el tiempo para garantizar que los niños puedan repetir acciones, experimentar con el ensayo-error, incentivar la autonomía en la organización de los pequeños grupos, potenciar el diálogo y la toma de acuerdos entre ellos, así como también ofrecer momentos de conversación con los niños durante el desarrollo de las actividades para que se puedan expresar con total normalidad y seguridad.

5.1.2.2.3. *Convivencia democrática.* Se da por el conjunto de relaciones personales y grupales que configuran la vida en la escuela. Es una construcción colectiva cotidiana, cuya responsabilidad es compartida por todos los integrantes de la comunidad educativa, pues cada uno aporta con sus acciones a los modos de convivencia. Es un factor que contribuye al clima escolar, las instituciones educativas donde se implementa la convivencia escolar desde un modelo participativo e inclusivo, son escuelas donde se aprende a convivir, se crea espacios para que todos los estudiantes puedan aprender, sean competentes, socialmente activos y responsables. (Ministerio de Educación 2015b).

Los estudiantes necesitan entornos cálidos respetuosos y ausentes de amenazas físicas y psicológicas, necesitan también la aceptación de los docentes como de sus compañeros. Los alumnos que se sienten ignorados, ridiculizados o discriminados, buscarán formas de llamar la atención para cubrir la necesidad de seguridad afectiva y pertenencia que necesitan y con frecuencia su conducta será problemática tanto para

la docente como para los compañeros, tal y como señalan investigaciones al respecto. Establecer un clima motivacional orientado a estimular la autonomía y responsabilidad de los alumnos: En este sentido, la motivación de nuestros alumnos y alumnas es el primer elemento a considerar en la creación de ambientes positivos de aprendizaje y convivencia.

La convivencia escolar está muy relacionada con el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás y con sus capacidades, el cual permitirá que los estudiantes puedan establecer relaciones o interacciones con los directivos, docentes, personal de servicio, estudiantes, padres y madres de familia y comunidad en general, sabiendo manejar conflictos y generando espacios seguros y acogedores. Esta es justamente, la noción de convivencia escolar que plantea la propuesta de lineamientos para la gestión de la convivencia escolar.

5.2 Experiencia Exitosa

La experiencia exitosa que mencionará y dará mayor aporte al presente trabajo se denomina “Experiencias en el fortalecimiento del acompañamiento pedagógico entre docentes, para la mejora de la calidad educativa” desarrollada en la Institución Educativa N° 0523 “Luisa del Carmen del Águila Sánchez” del distrito de la banda de Shilcayo, de Tarapoto, provincia y región San Martín. En este contexto, en el año 2015, el gobierno somete a concurso a las plazas de directores de todo el país, por ende en nuestro distrito e institución educativa, es así que en marzo del 2015 asume la dirección del plantel un nuevo equipo directivo, quien trae una nueva propuesta de monitoreo docente, la cual consistía en que la dirección del plantel asuma el liderazgo técnico pedagógico del centro educativo.

Por ello, se cambió por completo todo el plan de acompañamiento pedagógico construido el 2014. El nuevo equipo directivo vio por conveniente dar mayor peso a la propuesta pedagógica de las rutas de aprendizaje por la que se adoptaron las fichas de monitoreo elaboradas por esta. La metodología de aplicación del acompañamiento pedagógico, fue planteada por el equipo de la siguiente manera: en primer lugar se debería hacer una autoevaluación a todo el personal docente de inicial, primaria y secundaria; luego se realizarían reuniones permanentes para reflexionar sobre el

trabajo pedagógico y esto se debería hacer por especialidades en el caso de secundaria y por ciclos en el caso de primaria, bajo la orientación de los directivos de la institución, ya que ellos serían los responsables de realizar el acompañamiento pedagógico.

El trabajo se inicia con la reflexión conjunta por el mejoramiento de la calidad educativa ya que más del 70% de estudiantes tenían problemas de aprendizaje, que se evidenciaban en las bajas calificaciones y era notable el marcado desinterés de los alumnos por el estudio. Además, la mayoría de docentes no elaboraban ni usaban materiales didácticos en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje, desconocían los ritmos y estilos de aprendizaje de sus alumnos, también se identificó que pocas veces el director aplicaba instrumentos de evaluación para recoger información que reflejara los logros o dificultades en la enseñanza, evidenciando que no cumplía su verdadero rol de orientador y líder pedagógico.

6. Diseño de Plan de Acción

6.1 Objetivos

Con el planteamiento de la alternativa de solución que es la implementación de un plan de monitoreo y acompañamiento, se busca dar los alcances necesarios a los docentes y guiarlos hacia la mejora de su desempeño y por ende a elevar el nivel de los aprendizajes de los estudiantes. Es por ello que se plantea el siguiente objetivo general:

6.1.1 Objetivo general. La implementación del presente plan va a permitir cambiar la cultura institucional al mejorar el desempeño docente, para tener mejores resultados de aprendizajes, contribuyendo significativamente a la mejora continua del servicio educativo. Es por ello, que se plantea:

- Fortalecer la practica pedagógica para el desarrollo de la competencia de Convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común mediante la implementación de un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación que responda a las necesidades y demandas de los docentes de la Institución Educativa N° 1568 “Niño Jesús de Praga”, provincia de Trujillo – UGEL 03 – La Libertad.

6.1.2 Objetivos específicos. Me van a permitir precisar de manera clara y explícita lo que debo de tener presente en la ejecución del presente trabajo al:

- Monitorear la práctica docente en el área de personal social a través de las visitas de observación al aula y la autogestión para recoger información sobre la planificación, estrategias y participación de padres.

- Acompañar la práctica docente en el área de Personal Social mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de la competencia Convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común a través de círculos de interaprendizaje y pasantías.

- Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de las competencias pedagógicas en el área de Personal Social.

6.2 Matriz del Plan de Acción

La alternativa que se propone a ejecutar para dar solución a la problemática priorizada es la implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación a la práctica pedagógica en aula, con el propósito de fortalecer las capacidades docentes en relación a la planificación de estrategias didácticas para el desarrollo de la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común del área de Personal Social, para su ejecución se desarrollará estrategias y actividades que permitan fortalecer la práctica docente en el desarrollo de la convivencia en democracia.

Esto se concretizará mediante el monitoreo pedagógico, autogestión y visitas de observación al aula, para recoger información sobre la planificación, estrategias y la participación de los padres de familia; a partir de ello se realizará una intervención contextualizada por parte de la comisión de gestión de los aprendizajes con el fin de brindar el soporte técnico requerido a los docentes a través de círculos de interaprendizaje y pasantías, para el desarrollo de las competencias necesarias y elevar el nivel de aprendizajes de los niños de la institución educativa.

Esta alternativa de solución se sustenta en documentos normativos del ministerio de educación, los cuales facilitan la intervención, específicamente en la RM N° 657-2017-MINEDU “Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2018 en las instituciones educativas de educación básica”, se establecen los compromisos de gestión escolar, destacando el compromiso 1 “Progreso anual de aprendizajes de los estudiantes de la institución educativa” y el compromiso 4 “Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica”. Así como el dominio 2 del MBDDir. “Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes”. La propuesta se describe en la figura 5 que se presenta a continuación matriz del plan de acción:

Alternativa de solución priorizada	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Estrategias	Actividades	Responsables	cronograma									
							M	A	M	J	J	A	S	O	N	
Implementación del Plan de monitoreo Acompaña- miento y evaluación de la práctica pedagógica a los docentes en el área de Personal Social de la IE N° 1568 “Niño Jesús de Praga.”	Monitorear la práctica docente en el área de personal social a través de auto gestión y visitas de observación al aula para recoger información sobre la planificación curricular, estrategias metodológicas y participación de los padres de familia.	- Porcentaje de docentes que han realizado su auto evaluación para el recojo de información base.	100% de docentes autoeva- luados.	Autogestión	1.1 Jornada de sensi- bilización y compromiso para aplicaciones fichas de autoevaluación.	Equipo directivo	X									
					1.2 Socialización del instrumento de autoevaluación.		X									
					1.3 Aplicación de ficha de autoevaluación.		X									
					1.4 Sistematizar la información.			X								
		- Porcentaje de visitas ejecutadas para el recojo de información.	100% de visitas a aulas.	Visita al aula	2.1 Jornada de sensi- bilización y de la importancia de las características del monitoreo en la IE.	Equipo directivo	X									
					2.2 Cronograma y socialización aprobación del plan e instrumento de monitoreo.		x									
					2.3 Primera visita diagnóstica.			x								
					2.4 Procesamiento y comunicación de resultados de 1º visita.			x								
					2.5 Visitas 2 y 3 de observación de las				x	x						

					sesiones de clases.														
					2.6 Visita de cierre.					x									
					2.7 Sistematizar la información.						x								
	- Acompañar la práctica docente en el área de Personal social mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico a través de círculos de interaprendizaje y pasantías para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de estrategias didácticas para la convivencia en democracia.	- N° de círculos de interaprendizaje para fortalecer capacidades.	03 círculos	Círculo de interaprendizaje.	3.1 Socializar temas, planificar círculos de aprendizaje.	Equipo directivo			x										
					3.2 Ejecución de círculos según temas acordados.	Equipo directivo			X			X		X					
					3.3 Revisión de avances en función de compromisos.	Equipo directivo						X							
					3.4 Evaluación del desarrollo de círculos de interaprendizaje.	Equipo directivo						x							
		N° Pasantías	03 Pasantías	Pasantías	4.1 Planificar y coordinar las fechas.	Equipo directivo	X												
					4.2 Ejecución de las pasantías.	Equipo directivo			X			X		X					
					4.3 Coevaluación				X			X		X					
	Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y	Porcentaje de docentes autoevaluados y heteroevaluados.	100% de docentes evaluados	Autoevaluación y heteroevaluación del desempeño docente.	5.1 Presentación de la ficha de evaluación.	Equipo directivo	X												
					5.2 Aplicación de ficha a los docentes y evaluación diagnóstica a los estudiantes.	Equipo directivo			X										

	acompañamiento para el desarrollo de sus competencias pedagógicas referidas al área de Personal Social.				5.3 Procesamiento y comunicación de la información obtenida.	Equipo directivo		X								
					5.4 Análisis comparativo del auto y la heteroevaluación.	Equipo directivo		X			X					
					5.5 Retroalimentación.	Equipo directivo			X			X				
					5.6 Establecimiento de compromisos para la mejora continua.	Equipo directivo					X					

Figura 5. Matriz del Plan de Acción.

7. Plan de Monitoreo y Evaluación

El Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción es un instrumento clave que te va a permitir, sistemáticamente, organizar las acciones de monitoreo, acompañamiento y evaluación para medir el avance y logros del plan de acción. En él se describen las estrategias, actividades su nivel de implementación, instrumentos, recursos que se van a emplear para monitorear, acompañar y evaluar las acciones. La información que surja de este proceso permitirá tomar decisiones que puedan implicar continuar, modificar o deshabilitar las acciones o actividades contempladas en el plan de acción. El Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción se presenta a través de una matriz que contiene entre sus principales componentes:

- Nivel de implementación de las actividades: Escala evaluativa que determina el nivel de implementación de las actividades propuestas como referentes para evaluar el logro de los objetivos del Plan de Acción.
- Evidencias: Referidos a los medios de verificación (evidencias) que sustentan el nivel de logro determinado en la escala evaluativa.
- Instrumentos: Son los medios con el cual se podrá registrar y obtener la información necesaria para verificar los logros y dificultades.
- Recursos: Es el conjunto de elementos disponibles para lograr las actividades del plan de acción.
- Principales dificultades: Referido a la identificación de las principales dificultades que se han presentado en el proceso de implementación de las actividades del Plan de Acción. Deben guardar correspondencia al nivel de logro obtenido.
- Reformulación de las actividades: Referido a la posibilidad de modificar o reformular algunas de las actividades propuestas para mejorar el nivel de logro obtenido en la escala evaluativa.
- Porcentaje de logro de la meta: Referido a estimar en términos cuantitativos el porcentaje de logro de la meta, de acuerdo a lo propuesto en el diseño del Plan de Acción.

A continuación, se presenta la matriz de monitoreo y evaluación del presente Plan de Acción:

Objetivos	Indicadores	Estrategias	Actividades	Actores	Nivel de Implementación Trimestral						Evidencia	Instrumento	Recursos	Reformulación de Actividades	% de Logro de Meta
					0	1	2	3	4	5					
Monitorear la práctica docente en el área de Personal social a través de auto gestión y visitas de observación al aula para recoger información sobre la planificación, estrategias metodológicas y la participación de los padres de familia.	Porcentaje de docentes que han realizado su auto evaluación para el recojo de información base.	Autogestión	1.1 Jornada de sensibilización y compromiso para aplicaciones fichas de autoevaluación.	Docentes Director						X	Actas	Ficha de monitoreo	Multimedia fotocopias plumones paleógrafos	Ninguna	100%
			1.2 Socialización del instrumento de evaluación.							X	Acuerdos			Ninguna	
			1.3												
			1.4 Aplicación de ficha de autoevaluación							X	Ficha de autoevaluación.			Ninguna	
			1.4 Sistematizar la información.							X	Panel de compromisos.			Ninguna	
Acompañar la práctica docente en el área de	Porcentaje de visitas ejecutadas para el recojo de información.	Visita al aula	2.1 Reunión de socialización de plan y ficha de monitoreo.	Docentes Director						X	Actas	Ficha de observación	Multimedia fotocopias plumones	Ninguna	100%
			2.2 Primera visita diagnóstica.							X	Ficha de monitoreo.			Ninguna	
			2.3 Procesamiento y comunicación de							X	Actas de sistematización.			Ninguna	

Personal social mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes a través de círculos de interaprendizaje y pasantías para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de estrategias didácticas para la convivencia en democracia			resultados de 1º visita.									Lista de cotejo	Paleógrafos		100%
			2.4 Visitas 2 de observación de las sesiones de clases.							X	Cuaderno de campo.			Ninguna	
			2.5 Visita de cierre.							X	Consolidado de visitas.			Ninguna	
	Nº de círculos de interaprendizaje para fortalecer capacidades.	Círculo de interaprendizajes	3.1 Socializar temas cronograma de círculos.	Docentes director						X	Actas de reuniones y Acuerdos		Multimedia fotocopias Plumones Paleógrafos	Ninguna	100%
			3.2 Planificar, coordinar y ejecución de círculos según temas acordados.								Plan de desarrollo de los círculos de interaprendizaje.			Ninguna	
			3.3 Evaluación del desarrollo de círculos de interaprendizaje.								Registro de asistencia Productos alcanzados.			Ninguna	
		Pasantías	4.1 Planificar y coordinar cronograma.	Docentes Director						X	Plan de actualización docente.	Lista de cotejo	Multimedia fotocopias Plumones Paleógrafos	Ninguna	100%
			4.2 Ejecución de pasantías.								Fichas de asistencia.			Ninguna	
			4.3 Evaluación de pasantías. 4.4 Coevaluación								Sistematización			Ninguna	
	Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de	-Porcentaje de docentes evaluados.	Autoevaluación y heteroevaluación del desempeño docente.	Docentes Director						X	Ficha de autoevaluación	Lista de cotejo	Multimedia fotocopias Plumones Paleógrafos	Ninguna	100%
											Ficha de observación Portafolio			Ninguna	

monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de sus competencias pedagógicas referidas a la planificación curricular, estrategias y participación de padres.			diagnóstica a los estudiantes.							docente															
			5.3 Procesamiento y comunicación de la información obtenida.																						Ninguna
			5.4 Análisis comparativo del auto y la heteroevaluación.																		X	Ficha de observación	matriz de consolidación de resultados		Ninguna
			5.5 Retroalimentación.																		X	Portafolio docente			Ninguna
			5.6 Establecimiento de compromisos para la mejora continua.																		X	Portafolio docente			Ninguna

LEYENDA

La evaluación y monitoreo de la implementación del Plan de Acción, implica consideración e identificación de algunos posibles riesgos que podrían presentarse durante su ejecución. Ante esto, se ha propuesto la adopción de algunas medidas con la finalidad de garantizar la efectividad de este. Los riesgos y medidas a adoptarse se presentan a continuación en el siguiente cuadro:

OBJETIVOS	RIESGOS	MEDIDAS A ADOPTARSE
- Monitorear la práctica docente en el área de personal social a través de las visitas de observación al aula y la autogestión para recoger información sobre la planificación, estrategias y participación de padres.	- Reacción negativa de algunas docentes que se muestran a la defensiva, sienten que se invade su privacidad.	- Sensibilizar a las docentes sobre la importancia de reflexionar sobre la práctica docente en aula.
- Acompañar la práctica docente en el área de Personal Social mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de la competencia Convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común a través de círculos de interaprendizaje y pasantías	- Desinterés e indiferencia de algunas docentes. - Poca disposición de su tiempo para ser parte de las estrategias de trabajo propuestos.	- Motivar para su auto formación y mejorar en su desempeño y consensuar horarios.
- Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de las competencias pedagógicas en el área de Personal Social.	- Actitudes negativas y no realizar la autoevaluación con sinceridad.	- Estrategias de intervención, motivando a participar de reuniones que permita la reflexión de su práctica pedagógica, a través de talleres de actualización docente.

Figura 7. Riesgos y medidas del Plan de Acción.

8. Presupuesto

La elaboración del presupuesto del Plan de Acción permite la proyección y estimación de los recursos financieros destinados en la puesta en marcha del mismo. Este cuadro presenta los costos que deben considerarse en la ejecución de cada una de las actividades requeridas para la implementación del Plan de Acción; además permite conocer de manera anticipada y ordenada, la inversión y la procedencia de la misma.

Es necesario precisar que como el Plan de Acción es un documento concertado con todos los agentes educativos, la asociación de padres de familia es la que se compromete con la financiación del mismo, así como a la gestión que se pueda hacer como comunidad educativa con la finalidad de cumplir con lo planificado.

El cuadro de presupuesto está constituido por la columna de actividades a realizarse durante la ejecución del Plan de Acción, también presenta la columna de periodos, así como de costos y finalmente, las fuentes de financiamiento que se organizan en la figura 8 que a continuación se presenta:

ACTIVIDADES	PERIODO	COSTOS	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
1.1 Jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo en la II.EE y consenso de instrumentos.	1° semana de marzo	S/ 50.00 Incluye equipo multimedia, tiempo de docentes, material de escritorio, impresiones.	APAFA
1.2 Socialización de instrumento de evaluación.	2° semana de marzo	S/ 50.00 Incluye equipo multimedia, tiempo de docentes, material de escritorio, impresiones	APAFA
1.3 Aplicación de ficha de autoevaluación.	3° semana de marzo	S/. 10.00 Copias	APAFA
1.4 Sistematizar la información.	4° semana de marzo	S/. 10.00 Material de escritorio	APAFA
2.1 Jornada de sensibilización y de la importancia de	1° semana de abril	S/ 50.00 Incluye equipo	APAFA

las características del monitoreo en la IE.		multimedia, tiempo de docentes, material de escritorio, impresiones	
2.2 Cronograma y socialización aprobación del plan e instrumento de monitoreo.	2° semana de abril	S/ 20.00 Incluye equipo multimedia, tiempo de docentes, material de escritorio, impresiones	APAFA
2.3 Primera visita diagnóstica.	17 -27 de abril	S/ 5.00 Copias	APAFA
2.4 Procesamiento y comunicación de resultados de 1° visita.	30 abril	S/ 5.00 Material de escritorio	APAFA
2.5 Visita 2 observación de las sesiones de clases.	Mayo- junio	S/ 5.00 Material de escritorio	APAFA
2.6 Visita de cierre.	Julio	S/ 5.00 Material de escritorio	APAFA
2.7 Sistematizar la información.	1 de agosto	S/ 5.00 Material de escritorio	APAFA
3.1 Socializar temas, planificar y cronograma de círculos Interaprendizaje.	30 abril	S/ 10.00 Material de escritorio	APAFA
3.2 Ejecución de círculos según temas acordados.	Mayo, agosto, octubre	S/ 50.00 Incluye equipo multimedia, tiempo de docentes, material de escritorio, impresiones	APAFA
3.3 Revisión de avances en función de compromisos	1°Julio	S/ 10.00 Material de escritorio	APAFA
3.4 Evaluación del desarrollo de círculos de interaprendizaje.	30 de agosto	S/ 10.00 Material de escritorio	APAFA
4.1 Planificar y coordinar cronograma de	Marzo	S/ 10.00	APAFA

pasantías.		Material de escritorio	
4.2 Ejecución de pasantías.	Marzo julio setiembre	S/ 150.00 Incluye equipo multimedia, tiempo de docentes, material de escritorio, impresiones	APAFA
4.3 Evaluación de pasantías.	Octubre	S/ 10.00 Material de escritorio	APAFA
5.1 Presentación de la ficha de auto evaluación.	1° Marzo	S/ 5.00 Material de escritorio	APAFA
5.2 Aplicación de ficha de desempeño docente.	Abril	S/ 10.00 Material de escritorio	APAFA
5.3 Procesamiento y comunicación de la información obtenida.	Abril	S/ 10.00 Material de escritorio	APAFA
5.4 Análisis comparativo del auto y la heteroevaluación.	Agosto	S/ 20.00 Material de escritorio	APAFA
5.5 Retroalimentación.	Mayo –setiembre	S/ 10.00 Material de escritorio	APAFA
5.6 Establecimiento de compromisos para la mejora continua.	Setiembre	S/ 20.00 Material de escritorio	APAFA
COSTO TOTAL	S/. 540.00		

Figura 8. Presupuesto del Plan de Acción.

9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción

El desarrollo de cada uno de los módulos formativos permitieron brindar orientaciones que favorecieron el empoderamiento en la gestión escolar y el ejercicio del liderazgo pedagógico, mediante el análisis y priorización de la problemática sobre el nivel insatisfactorio en la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común, la toma de decisión de una alternativa de solución más pertinente que involucró la participación de los diferentes agentes de la Institución Educativa Inicial N° 1568 “Niño Jesús de Praga”.

El Módulo de Inducción brindó orientaciones y lineamientos para la formulación de una ruta de cambio que permitió la sensibilización y el acercamiento a la realidad educativa e identificar los problemas que afectaban de manera directa el logro de los aprendizajes de los estudiantes. A partir de este proceso se logró identificar como problema el nivel insatisfactorio de los estudiantes en la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común de los estudiantes del II ciclo en el área de personal social.

El Módulo 1 desarrolló los lineamientos para la construcción y formulación de la visión institucional, además de la formulación de alternativas de solución acordes al problema priorizado. En relación al Módulo 2, se procedió a analizar cada uno de los procesos de gestión escolar para posteriormente determinar aquellos involucrados en la propuesta de solución al problema priorizado; en este sentido, en el Plan de Acción, se procedió en asignar un código, a cada proceso involucrado en el esquema de Mapa de Proceso con el propósito de establecer una la cadena de valor.

El Módulo 3 referido a la Participación y clima institucional permitió identificar con mayor precisión la problemática dentro de la institución educativa. Además se elaboró el Informe del Diagnóstico para recoger información de diferentes grupos de interés, para ello se procedió a la construcción de tablas de especificaciones de la ficha de monitoreo y el cuestionario. Se realizó un cronograma para la aplicación de los instrumentos: cuestionario y ficha de monitoreo, con ello se logró recoger información sobre el desempeño docente del área de Personal social, así como las percepciones de los docentes sobre el monitoreo y acompañamiento del equipo directivo.

Por otra parte, en el Módulo 4 se desarrolló la Gestión curricular, las Comunidades de Aprendizaje y el Liderazgo Pedagógico que brindó los lineamientos y orientaciones para culminar con el diagnóstico. Por ello, se procedió al procesamiento de los resultados encontrados con la aplicación de los instrumentos. Los resultados fueron interpretados considerando el nivel inicio, proceso y logrado, así como al análisis y la reflexión en torno a la información recogida para la toma de decisiones oportunas.

Finalmente, en el Módulo 5 denominado Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente permitió identificar el enfoque, estrategias e instrumentos del MAE para su incorporación en el diseño del Plan de Acción. Además se brindó las orientaciones y la estructura para la construcción del Plan de Acción que contribuya a formular acciones concretas para dar solución al nivel insatisfactorio en la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común de los estudiantes del II ciclo en el área de personal social, planteando una alternativa de solución fundamentada y que involucre la participación activa de la comunidad educativa desde su planificación hasta su ejecución.

En ese sentido el proceso de la elaboración del Plan de Acción es el resultado de una construcción progresiva y que se ha logrado concretizar con el aporte de cada módulos que se ha ido desarrollando durante las clases presenciales, esto con el objetivo final de fortalecer las competencias y rol de director como líder pedagógico, quien es el promotor del cambio en la gestión escolar, que implica cambio de la cultura escolar en la escuela a través de la formación continua de los docentes, en relación a mejorar la calidad del servicio educativo lo que nos llevará al logro de aprendizajes, tarea en la cual se involucrar todos los agentes de la comunidad educativa.

10. Lecciones Aprendidas

En el proceso de construcción del Plan de Acción se logró identificar un conjunto de aprendizajes sobre aquellos aciertos y desaciertos vivenciado durante el desarrollo del mismo. A continuación mencionaré algunos de ellos:

- Involucrar a toda la comunidad educativa en el proceso de enseñanza aprendizaje, teniendo la clara visión institucional que se espera alcanzar en forma conjunta, fortalecer la buena convivencia escolar y ayudar a elevar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

- Es necesario formar una cultura evaluativa que permita que los docentes conozcan la estructura, el uso y manejo de los instrumentos para que los resultados obtenidos sean analizados, interpretados y socializados, a fin de reflexionar sobre el desempeño docente con la finalidad de lograr aprendizajes significativos.

- Finalmente concluyo que elaborar un plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación con la participación de todos los docentes, permite mejorar el desempeño docente y responder a propósitos y necesidades de la mejora continua personal, para lograr la calidad de educación y las expectativas de la comunidad.

Referencias

- Arias, F. (1998). *Tesis y Proyectos de Investigación (mitos y errores en la elaboración)*. Caracas: Editorial Episteme.
- Escudero, J. M. (2011a). *Los centros escolares como espacios de aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes*. Madrid: Síntesis.
- Loera, A. *Planeación estratégica y política educativa Documento de trabajo*. (2016). México: Mástextos.
- Ministerio de Educación (2008). *Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación. *R.D. N°0908-2010-Minedu-DGEBR-PELA*
- Ministerio de Educación. (2011). *Sistematización de la Experiencia Sobre Monitoreo y Acompañamiento a Docentes en aula en 54 Instituciones Educativas Unidocentes y Multigrado de 06 Redes Educativas de Aybaca. Piura*. <https://www.Santillana.com.mx/articulos/63>. Retroalimentación en el salón de clases.
- Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Rutas del aprendizaje. Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Lima: MINEDU
- Ministerio de Educación (2014a). *Fascículo de gestión escolar centrada en los aprendizajes*. Lima. Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2014b). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú. Impreso por: Corporación Grafica Navarrete.
- Ministerio de Educación. (2014c). *Protocolo del Acompañamiento Pedagógico*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (2015a). *Guía para la Formulación del Plan de Monitoreo. (Local/Regional)*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (2015b). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Perú. Impreso en Perú.
- Ministerio de Educación. (2016a). *Resolución Ministerial N°627*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (2016b). *Resolución de Secretaria General N°008*. Lima. Perú.

- Ministerio de Educación. (2016c). Planificación escolar. Lima, Perú. Impreso por Punto Inversiones Grafica G&M SAC.
- Ministerio de Educación. (2017a). Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente. Lima, Perú. Impreso por Punto Digital S.R.L.
- Ministerio de Educación. (2017b). Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico. Lima, Perú. Impreso por Punto Digital S.R.L.
- Ministerio de Educación. (2017c). Participación y clima institucional. Lima, Perú. Impreso por Punto Digital S.R.L.
- Ministerio de Educación. (2017d). Currículo Nacional de la Educación Básica. Lima, Perú. Impreso en Perú.
- Pérez, G. (2004). *Construcción científica e intervención práctica*. Madrid, España: Narcea Editores.
- Robinson, V. (2006). Poner la educación en liderazgo educativo. Líder y Gerente Santiago, Nueva Gales del sur: Consejo Australiano para los líderes educativos
- Rodriguez, G. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza*. La Sabana: Revista Iberoamericana de Educación.
- Sabrino, C. (1994). *Cómo hacer una tesis y elaborar todo tipo de escritos*. Caracas: Editorial PANAPO.
- Sánchez, E. (s/f) *Taller de lectura y redacción*. México: Thomson.
- Unesco (s/f). Página web oficial. *Normas en la redacción del informe*. Recuperado el 29 de junio de 2013.
- Valdés, H. (2000). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación. Lima, Perú.

APÉNDICES

INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN EL TRABAJO ACADÉMICO



I.E.I. N° 1568 “Niño Jesús de Praga”



FICHA DE OBSERVACIÓN DE LA CLASE

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

DATOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:	
NOMBRE DE LA I.E.	CÓDIGO MODULAR:
DIRECCIÓN:	UGEL:
NIVEL: INICIAL	DRE:

DATOS DEL OBSERVADOR					
1. Cargo del observador	Director ()	2. Fecha del monitoreo			
			Día	Mes	Año

Datos del docente observado → Datos a ser registrados consultando al docente	
3.- Apellidos y Nombres:	4.Especialidad

Datos de la sesión observada → Datos a ser registrados mediante la observación						
5. Área o áreas desarrolladas → Anotar en el siguiente espacio						
6.Denominación de la sesión:						
7. Nivel educativo:	Inicial ()	Primaria ()	Secund. ()	8. Grado(s) o año(s) en el aula:		9. Sección:
6. Turno	Mañana ()	Tarde ()	7. Duración de la sesión observada:	_____ hrs., _____ min.		

NIVEL DE AVANCE		
Logrado	Cumple con lo previsto en el ítem	3
En proceso	Cumple parcialmente con los requerimientos del ítem	2
En inicio	Cumple en un nivel incipiente con los requerimientos del ítem.	1

Inicio	En proceso	Logrado

DESARROLLO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE

DESEMPEÑOS DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE

A) Planificación curricular				
Complete los ítems 01 - 05 mediante la observación de la sesión y revisión de la programación		Valoración		
01	El/la docente realiza su programación curricular en el área de personal social teniendo en cuenta el enfoque por competencias.	1	2	3
02	El/la docente contextualiza la programación curricular de acuerdo a la zona y a las características de los estudiantes.	1	2	3
03	El/la docente incluye en su planificación curricular actividades para los procesos pedagógicos y didácticos tomando en cuenta el enfoque del área de personal social.	1	2	3
04	El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.	1	2	3
05	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas dosificando el tiempo para lograr los desempeños.	1	2	3
Sub total		5	10	15

B) Estrategias metodológicas				
Complete los ítems 05 – 10 mediante la observación de la sesión.			Valoración	
01	El/la docente comunica con claridad el propósito de la sesión y el sentido del aprendizaje.	1	2	3
02	El/la docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones	1	2	3
03	El docente usa estrategias metodológicas tomando en cuenta el enfoque del área de personal social.	1	2	3
04	El/la docente usa estrategias que favorecen el desarrollo de la capacidad “convivencia en democracia” del área de personal social.	1	2	3
05	El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades.	1	2	3
06	El/la docente teniendo en cuenta las competencias y capacidades del área de personal social, ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes en la sesión de aprendizaje.	1	2	3
		6	12	18

Comentarios

Compromisos

Encargado(a) del monitoreo

Docente monitoreado(a)

Compromisos	Puntaje		
	En inicio	En proceso	Logrado
Aspecto 1			
Aspecto 2			
Aspecto 3			
Aspecto 4			
Total			

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Recoger información de la percepción de los docentes sobre el monitoreo y acompañamiento pedagógico en el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes. Por lo que agradezco que la información que brindes sea veraz, ya que esto nos permitirá mejorar.

1. ¿Qué opinas sobre el plan de monitoreo y acompañamiento de la institución educativa?

.....

.....

.....

.....

.....

2. ¿Conoces la ficha de monitoreo de tu Institución Educativa, cómo?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ¿De qué manera se realiza el monitoreo y acompañamiento en la Institución Educativa?

.....

.....

.....

.....

.....

4. ¿De qué manera el acompañamiento mejora tu práctica pedagógica?

.....

.....

.....

.....

.....

5. ¿Crees que el acompañamiento que recibes durante el año es suficiente? ¿Por qué?

.....

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Recoger información de la percepción de los **padres de familia** sobre su participación en el mejoramiento de los aprendizajes de sus hijos.

Por lo que agradezco que la información que nos brinde sea veraz, ya que esto nos permitirá mejorar.

1. ¿De qué manera el apoyo de los padres de familia contribuye en el aprendizaje de los estudiantes?

.....
.....

2. ¿Qué tiempo dedica usted para conversar con sus hijos sobre las actividades que realiza en la I.E?

.....
.....

3. ¿De qué manera se involucra en el aprendizaje y la práctica de valores como respeto y responsabilidad en su niño/a?

.....
.....

4. ¿Por qué es importante la participación de los padres de familia en las reuniones convocadas por la docente?

.....
.....



Madres de familia respondiendo las encuestas para recoger información cualitativa sobre convivencia escolar.



Docentes reunidas con directora luego de realizar la sistematización de los monitoreos



Padres y madres de familia asistiendo a charlas de Escuela para Padres con la participación de los psicólogos del Centro de Escucha y Acogida conjuntamente con la municipalidad de Trujillo.