

INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL MONTERRICO

PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO



MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN PARA MEJORAR LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA COMPETENCIA CONVIVE RESPETÁNDOSE A SI MISMO Y A LOS DEMÁS EN EL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL DEL II CICLO DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1569, DEL DISTRITO PAIJÁN, PROVINCIA DE ASCOPE, UGEL ASCOPE – LA LIBERTAD.

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

REYES CARRANZA, Ysabel Mercedes

La Libertad- Perú

2018

Índice

Introducción	01
1. Identificación de la Problemática.....	04
1.1. Caracterización del Contexto Socio – Cultural de la I.E.I.	04
1.2. Formulación del Problema Identificado	06
2.Diagnóstico.....	09
2.1. Resultados de Instrumentos Aplicados	09
2.1.1. Resultados cuantitativos	09
2.1.2. Resultados cualitativos	10
2.2. Relación del Problema con la Visión de Cambio, los Procesos de la I.E.I. Compromisos de gestión escolar y el MBDDirectivo	10
3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico.....	16
4. Planteamiento de la Alternativa de Solución	19
5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada... ..	24
5.1 Marco Conceptual.....	24
5.1.1 Monitoreo, acompañamiento y evaluación... ..	24
5.1.1.1 Monitoreo pedagógico	24
5.1.1.1.1 Definición de monitoreo pedagógico.....	25
5.1.1.1.2 Estrategias de monitoreo pedagógico	25
5.1.1.1.3 Instrumentos para el monitoreo pedagógico	26
5.1.1.2 Acompañamiento pedagógico	26
5.1.1.2.1 Definición de acompañamiento pedagógico	27
5.1.1.2.2 Estrategias de acompañamiento pedagógico	28
5.1.1.3 Evaluación de Desempeño Docente.....	28
5.1.1.3.1 Definición de evaluación	29
5.1.1.3.2 Tipos de evaluación.....	29
5.1.1.3.3 Instrumentos de evaluación	30
5.1.2 Área Curricular de Personal Social.....	30
5.1.2.1 Enfoque del Área de Personal Social.....	31
5.1.2.2 Competencia	32
5.1.2.3 Estrategias metodológicas para desarrollar la competencia	

convive respetándose a sí mismo y a los demás	32
5.1.2.4 Elaborar las Normas de Convivencia de Aula con los niños...	35
5.1.2.5 Recursos y materiales educativos para desarrollar la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás.....	39
5.2. Experiencia Exitosa...	40
6. Diseño del Plan de Acción	44
6.1 Objetivos	44
6.1.1 Objetivo general.....	44
6.1.2 Objetivos específicos... ..	44
6.2 Matriz del Plan de Acción.....	44
7. Plan de Monitoreo y Evaluación... ..	48
8. Presupuesto... ..	53
9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción... ..	55
10. Lecciones Aprendidas... ..	57
Referencias.....	58

Índice de Figuras

<i>Figura 1</i> Árbol de problemas.....	08
<i>Figura 2.</i> Análisis de resultados del diagnóstico	13
<i>Figura 3.</i> Caracterización del Rol, como líder pedagógico	18
<i>Figura 4</i> .Matriz del Plan de Acción.....	46
<i>Figura 5.</i> Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción	49
<i>Figura 6.</i> Riesgos y medidas de adaptación	52
<i>Figura 7.</i> Presupuesto del Plan de Acción.....	53

Introducción

El Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad con Liderazgo Pedagógico implementado por el Ministerio de Educación a nivel Nacional y ejecutado por el Programa de formación en servicio del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, ha contribuido en fortalecer nuestras competencias y capacidades directivas en beneficio y mejores aprendizajes. A lo largo del proceso formativo, se analizó la problemática de la institución educativa a través de la técnica de la chakana, posteriormente se priorizó un problema presentándose el diagnóstico del plan, luego de un proceso de análisis y refleja y evaluación como alternativa de solución a implementarse en la institución, asumiendo el liderazgo pedagógico transformador cuya finalidad es la mejora progresiva de los resultados y aprendizaje de los estudiantes.

El presente del Plan de Acción relacionado con la problemática que ha sido priorizada: Bajo nivel de desarrollo de la competencia convive respetando así mismo y a los demás en el área de Personal Social en los estudiantes del II ciclo de EBR de la IEL. 1569 de la unidad de gestión educativa local Ascope, se ha realizado por la necesidad de atender y dar solución a la constante presentada en los resultados académicos de los últimos tres años en la que los estudiantes se ubican en el rango denominado “en proceso” en el área que involucra la competencia priorizada, ya que se considera que esto es la base para el desarrollo de las demás áreas curriculares y para poder contribuir a la mejora de nuestros resultados y metas propuestas en el Plan Anual de Trabajo.

Para la elaboración del presente trabajo académico se tuvo en cuenta los aspectos abordados desde la información teórica del módulo del Plan de Acción, además de haber apreciado e identificado la problemática desde la información de los reportes del SIAGIE, y de los informes del monitoreo realizado a los docentes de la institución educativa. Esto generó el interés en atender dicha necesidad, empleando como técnica la observación sistemática y teniendo como aspectos metodológicos el recojo de información a través de ficha monitoreo a los docentes y focus group a los padres de familia.

El contenido del presente trabajo académico ha sido estructurado en diez acápite. El primer acápite permite identificar la problemática y el contexto sociocultural de la

institución educativa, ubicación geográfica, conocer sus demandas, las características de la I.E., en cuanto a su infraestructura y servicio que brinda, organizaciones internas con la que cuenta como fortaleza y también instituciones públicas y privadas que tiene como alianza en la mejora de la educación, las cuales son consideradas en la alternativa de solución, y la formulación del problema identificado relacionando sus causas con los factores asociados.

El segundo acápite es el diagnóstico, que describe la aplicación de instrumentos como la dicha de monitoreo a las docentes, la encuesta a padres de familia a través de focus group, obteniendo resultados cuantitativos y cualitativos los cuales aportaron para determinar la alternativa más adecuada al problema con una visión de cambio involucrada con los procesos de la institución, los compromisos de gestión escolar y el marco del buen desempeño directivo.

En el siguiente acápite se observa el cambio de actitud del director a su caracterización como líder pedagógico quien se empodera de las dimensiones de Viviane Robinson, plantea metas y expectativas para iniciar la evolución de cambio el uso logístico de recursos, planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes; garantizando un ambiente seguro y de soporte para el progreso de la práctica pedagógica, también se tiene la propuesta que emite el Ministerio de Educación, proponiendo cinco compromisos a ser atendidos, siendo el monitoreo y acompañamiento la práctica pedagógica, la alternativa de solución propuesta para mejorar el nivel de proceso que ubican los estudiantes en el área Personal Social, en la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás.

También, se tiene el quinto acápite en el que se plantea el sustento teórico en donde se encuentran estrategias, instrumentos, recursos metodológicos, sobre monitoreo, acompañamiento de evaluación; enfoque del área y competencia, así como, estrategias, concientización de normas de convivencia, involucramiento con los padres de familia para favorecer el clima en el aula y hasta una experiencia exitosa con la implementación del monitoreo, acompañamiento y evaluación.

En el sexto acápite referido a la elaboración del trabajo del Plan de Acción siendo un elemento fundamental la formulación del objetivo general está relacionado con la solución de la problemática y tres objetivos específicos, permitiendo el desarrollo de

actividades para revertir el problema planteado; estrategias como visitas al aula para observar la práctica pedagógica; metas, indicadores y responsables de la realización de plan. También el monitoreo y evaluación cuenta con otros aspectos como son evidencias, instrumentos aplicados, reformulación de actividades, implementación para el logro de a meta, haciendo de esta propuesta la mejor alternativa para mejorar la enseñanza del educando.

En el séptimo acápite se refiere al Plan de monitoreo y evaluación del Plan de Acción en el que se describe cada uno de sus elementos atendiendo los objetivos específicos. El acápite siguiente referido al presupuesto, el cual permite estimar los recursos para poner en marcha el plan de acción. En el acápite nueve que corresponde a la caracterización del proceso de realización del Plan de Acción, describiendo la elaboración del presente trabajo desde el módulo cero con la elaboración de la ruta de cambio, el informe del diagnóstico, relacionado al inconveniente priorizado que acepta la mejora de los aprendizajes, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico y finalmente el trabajo académico sobre Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación para mejorar la práctica docente.

Para culminar el último acápite con las lecciones aprendidas producto de la experiencia descrita que fortalece el liderazgo pedagógico en el proceso formativo, finalizando la presentación con las referencias teóricas.

1. Identificación de la Problemática

1.1. Caracterización del Contexto socio – Cultural de la I.E.

La Institución Educativa Inicial N° 1569 se encuentra ubicada en la calle O’donovan 406 frente a la Plaza de Armas, del Distrito de Paián, provincia de Ascope, departamento de La Libertad a 55 kms de la ciudad de Trujillo y 28 kms de la capital de la Provincia, Ascope.

A dos cuadras se encuentra una sequía abierta, siendo un peligro para los estudiantes y población en general que tienen que cruzar diariamente y que con las lluvias producto del fenómeno del niño rebalsa poniendo en peligro también a la institución educativa, se encuentra en un terreno plano conformado por sectores divididos por la carretera panamericana en alto y bajo Paiján, la misma que es un peligro latente para los niños y población por la influencia de vehículos que circulan a gran velocidad y también a las instituciones como el municipio, casa de la cultura, parroquia, fiscalía.

La población estimada del Distrito es de 26 347 habitantes; según su demanda territorial las necesidades primordiales están relacionadas con servicio básico de agua potable, desagüe, luz eléctrica, internet, telefonía móvil y señal de cable tv.

La economía de la comunidad gira entorno a la actividad como la agricultura (caña de azúcar, espárrago, maíz, cultivo de pan llevar), la ganadería (vacuno y equino), el comercio y el transporte (mototaxi) ejerciendo en su mayoría los más jóvenes, así mismo se dedican al comercio informal, como ambulantes, albañiles, carpinteros y otros oficios de mando medio, representando así oportunidades laborales para el desarrollo económico de la población. No se puede dejar de mencionar que su atractivo turístico es la casa de la cultura, el santuario Señor de los Milagros, los caballos de paso más famoso del Perú, la huaca de Licapa y el cerro Pan de azúcar, donde se acentúa la cultura Cupisnique, también cuenta con potencialidades territoriales como los establos de caballo de paso, ganado lechero y extensos campos de cultivo.

La institución educativa cuenta con una infraestructura de material noble construida por INFES en el año 1995. En el primer piso se ubican dos patios grandes, tres aulas iluminadas y una de ellas cuenta con servicios higiénicos y otro servicio

higiénico se ubica entre las aulas restantes, asimismo un espacio destinado al funcionamiento de la cisterna y llave general de luz. En el segundo piso se encuentran la Dirección en un espacio pequeño, un baño para docentes, un ambiente depósito especial para Qali warma, una cocina iluminada y ventilada adecuadamente, una sala multiusos y un aula para atención de niños de 05 años con ventanas amplias y que cuenta con un baño incorporado para servicio de los estudiantes, asimismo, cuenta con dos espacios recreativos con juegos implementados adecuadamente.

La Institución Educativa Inicial brinda servicio en un solo nivel, Inicial, a un total de 250 niños, distribuidos en aulas de 3,4 y 5 años, 123 niños en el turno mañana y 127 niños en el turno de la tarde. Se cuenta también con 8 Docentes, 5 nombradas y 3 contratadas, 4 con estudios de maestría en diversas especialidades, 4 auxiliares, 2 de ellas nombradas 3 con estudios pedagógicos y 1 con estudios técnicos, 2 personales de servicio con estudios técnicos, 1 personal de guardianía con estudios secundarios y 1 oficinista con estudio técnico.

El contexto social debilita a la Institución Educativa afectando la cultura escolar puesto que la mayor parte de estudiantes asumen actitudes negativas ya que muchas veces las familias respaldan este tipo de conducta y a la vez conforman bandas delincuenciales.

En la realidad social del Distrito de Paiján predominan situaciones de delincuencia, violencia, extorsión, sicariato y otras semejantes que afectan emocionalmente a los estudiantes no teniendo modelos de conducta positivos y aspirando a seguir los pasos de quienes tienen el mando delincencial en la zona, desaprovechando la formación integral que le ofrece la Institución Educativa. En tal sentido, las demandas de la población se relacionan con formar futuros ciudadanos con altos valores morales, con principios y respetuosos a los demás y por ende a su sociedad, participe de una convivencia armoniosa, respetando normas, deberes y derechos, comprometidos con su desarrollo profesional y el progreso de su comunidad.

Sin embargo la Institución Educativa se ve fortalecida con la vocación de docentes, carismáticas, que se involucran en ciertos desafíos al enfrentar con atención y afecto a los estudiantes, auxiliares que aportan sus haberes de manualidades en el trabajo con nuestros niños con el fin de formar estudiantes con altos valores morales; y como oportunidades el apoyo de especialistas, psicológico, nutricionista que previenen enfermedades, y a la Demuna con orientación que requiere su asistencia. Además, mantiene buenas relaciones de colaboración eficaz con organizaciones externas como el

Centro de Salud, Policía Nacional, Seguridad Ciudadana, Municipalidad, Iglesia y líderes del distrito, así mismo la comunidad educativa está organizada internamente conformado por APAFA, Consejo Educativo Institucional (CONEI), Municipio Escolar, Comité de Tutoría y Centro de Operaciones de Emergencia, también con el programa de Qali warma.

Con estas oportunidades y fortalezas que significan posibilidades de cambio para la Institución Educativa Inicial se busca promover la participación de toda la comunidad educativa desde el ámbito que les corresponde, enfocándonos a alcanzar un solo objetivo que es mejorar el bajo nivel de desarrollo de la competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás lo cual les va a permitir enfrentar este contexto socio-cultural en el que viven y revertirlo, en beneficio propio.

1.2. Formulación del Problema Identificado

Después de haber analizado los documentos sobre los resultados de aprendizaje de los estudiantes como las actas de evaluación 2015 y 2016, se priorizó y formuló el siguiente problema: “Bajo Nivel de Desarrollo de la competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás en el área de Personal Social en los estudiantes del II ciclo de EBR de la Institución Educativa Inicial N° 1569 del distrito de Paiján, UGEL Ascope”.

El problema priorizado en cuestión ha sido analizado a través del árbol de problemas y la primera causa que ha provocado es que los estudiantes es el desinterés de los docentes por responsabilizarse e involucrarse en la elaboración de sesiones de aprendizaje empleando los procesos pedagógicos debido a que priorizan otras actividades de índole laboral o social, el factor asociado a esta causa y en relación al problema es la gestión curricular, vinculado a la capacidad profesional, debido a que las docentes poco participan de eventos o programas de capacitación. En tal sentido el efecto de esta marcada indiferencia por parte de las docentes quienes responsabilizan a su familia del logro de aprendizaje de sus hijos.

Otra de las causas es el limitado uso de estrategias metodológicas por parte de las docentes, el factor asociado es la gestión curricular vinculado a la capacidad profesional, debido al desánimo que tienen para participar en los eventos de

capacitación y actualización docente que les permita mejorar su desempeño y generar aprendizajes significativo. Todo ello lo conlleva a un bajo nivel de aprendizaje. Para revertir esta situación se va implementar los círculos de interaprendizaje y el trabajo colegiado.

Otra causa es el limitado uso de recursos y materiales educativos por parte de las docentes, en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje. El factor asociado es la gestión del currículo vinculado a la capacidad profesional, debido a que desconocen el uso y manejo de los Kit del MED, ni elaboran limitando su creatividad, lo que genera el poco involucramiento de los estudiantes frente a ello es necesario realizar talleres para impulsar el trabajo colegiado y poder revertir esta situación.

Otra de las causas es que los estudiantes presentan limitado manejo de estrategias para gestionar conflictos en las interrelaciones de los estudiantes, también la falta de práctica de las normas de convivencia y la renovación periódica de estas a seleccionar solo las no logradas para ser trabajadas y que los estudiantes se motiven y comprometan a lograrlo, que promuevan la solución de conflictos y el cumplimiento de los acuerdos. o de normas de convivencia, debido a que las docentes no manejan estrategias el factor asociado a esta causa es la convivencia, específicamente la gestión de normas de convivencia y medidas reguladoras, trayendo como consecuencia una convivencia conflictiva, un clima desfavorable para el aprendizaje en el aula lo que produce ausencia de una actitud participativa en la formación de conductas adecuadas para mantener interrelaciones interpersonales, por lo que es necesario realizar talleres de capacitación con docentes, estudiantes y Padres de Familia.

Otra causa que provoca el problema es el inadecuado proceso de monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica debido a la recargada labor administrativa que tiene la Directora. El factor asociado que se relaciona con esta causa es la gestión del MAE, vinculando a la planificación (propósito y condiciones) en que se da este proceso en la I.E.I. por lo que las maestras siguen utilizando diferentes estrategias metodológicas y no promueven aprendizajes significativos en las niñas y niños, se hace necesario implementar y operativizar el Plan de monitoreo y acompañamiento.

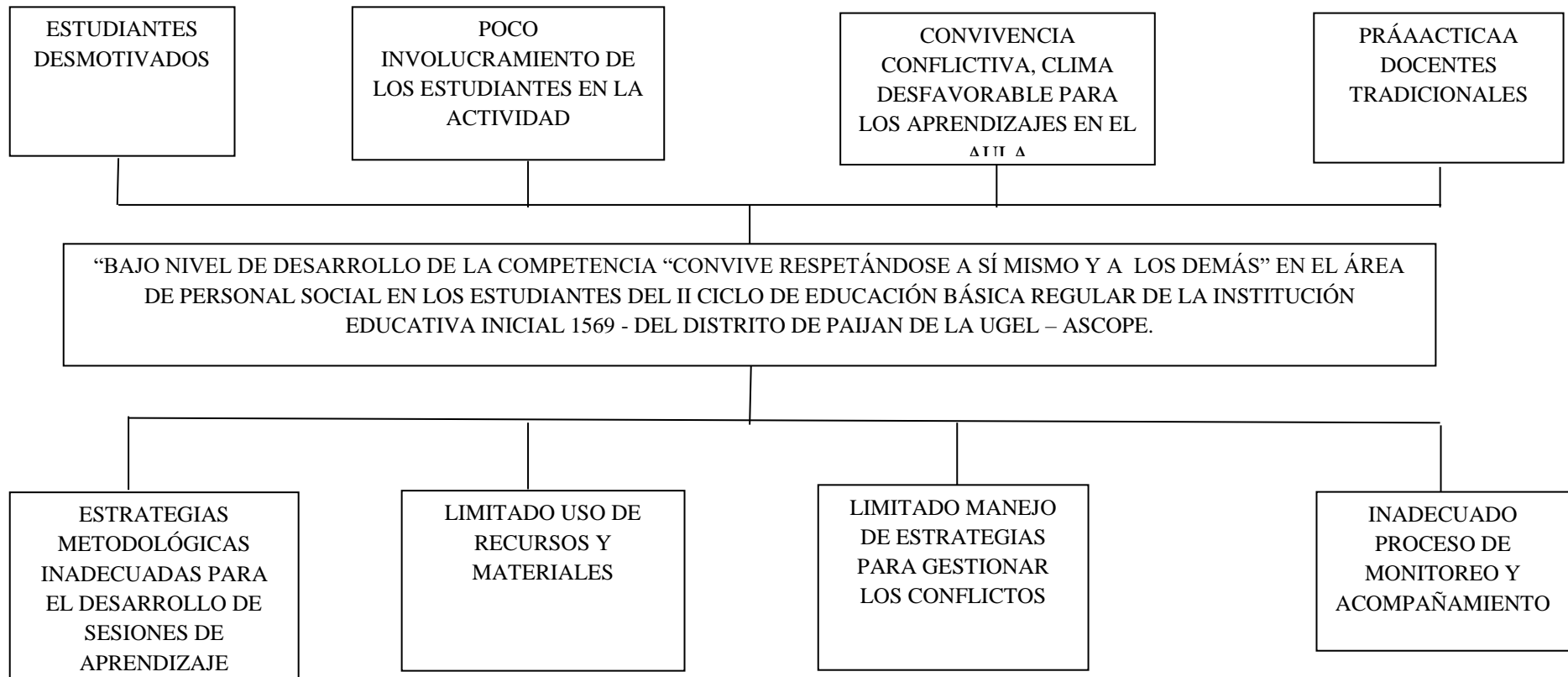


Figura 1. Árbol de problemas

2. Diagnóstico

2.1. Resultados de Instrumentos Aplicados

2.1.1 Resultados cuantitativos Los resultados de la aplicación de la ficha de monitoreo a la práctica pedagógica a cuatro docentes muestran que el 100 % de las docentes se encuentran en el nivel de proceso, respecto al uso de estrategias metodológicas inadecuadas, ya que las docentes no toman en cuenta las guías y orientaciones metodológicas ni el enfoque de Personal Social para desarrollar estrategias que incorporen la vivencia de su contexto real, que fortalezcan su autonomía, juego libre y espontáneo y la socialización para una buena convivencia y lo más importante respetándose a sí mismo y a los demás que genere en ellos, nuevos aprendizajes. Se debe desarrollar talleres que empoderen que las docentes se empoderen del conocimiento de estas a través de intercambio de experiencias y se socialice a través de reuniones de trabajo colegiado.

Con respecto a los materiales y recursos educativos los resultados nos indican que el 100% de docentes se encuentran en el nivel proceso, ya que las docentes utilizan materiales y recursos en las sesiones pero éstos no son oportunos y no ayudan a las actividades de aprendizaje propuestas que promueve la convivencia y el respeto a sí mismo y a los demás propuestas en la sesión. Ante esta situación se propone jornadas de auto capacitación e intercambio de experiencias en reuniones colegiadas para que las docentes se apropien de las ventajas del uso de los recursos y materiales educativos propuestos por el Minedu y de su propia creación.

Con respecto al limitado manejo de estrategias para manejar los conflictos, el 100 % de docentes se encuentran en el nivel de inicio ya que las docentes tienen poco conocimiento en estas estrategias, de relaciones interpersonales y conocimiento del desarrollo de la inteligencia emocional en los niños, cumplimiento de acuerdos de convivencia cimentado en el respeto, afecto y trabajo colaborativo y promover y mantener un clima escolar armonioso y democrático entre los estudiantes, tampoco propicia la solución de conflictos a partir de acciones consideradas entre ellos.

Frente a esto se propone desarrollar talleres y círculos de interaprendizajes.

2.1.2 Resultados cualitativos: Los resultados de la encuesta aplicada a los docentes se puede evidenciar las siguientes manifestaciones, que el monitoreo asumido por el Directivo no se realiza con frecuencia por las diversas actividades administrativas que realiza la Directora, también indican que no genera espacio para la asesoría que permita ser una reflexión crítica sobre la práctica docente quedando muchas dudas y vacíos en cuanto a los resultados del monitoreo. Brinda un trato amable. Cordial y horizontal con las docentes. Que muy pocas veces promueve los encuentros y jornadas con los Padres de Familia, para propiciar un mejor acercamiento a la I.E.

2.2. Relación del problema con la visión de cambio de los procesos de la I.E., compromisos de gestión escolar y el Manual del Buen Desempeño Directivo

El presente Plan de Acción se enmarca dentro del problema priorizado en el centro educativo relacionado con el nivel insatisfactorio de aprendizajes en la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás” en el área de Personal Social en los estudiantes del II Ciclo de la EBR de la I.E.I N° 1569 del distrito Paiján, provincia Ascope – UGEL Ascope.

Para diagnosticar esta situación problemática ha sido necesaria la aplicación de instrumentos cuantitativos y cualitativos. Con los resultados de los instrumentos cuantitativos se puede afirmar que las docentes deben usar estrategias metodológicas, basadas en las guías, orientaciones y en el enfoque personal social; así como utilizar materiales y recursos oportunos en la sesión de aprendizaje. Por otro lado, los docentes hacen un limitado uso de las estrategias y los recursos metodológicos de la competencia en cuestión, además de encontrarse descontextualizados a los estilos de aprendizaje de los estudiantes. También se evidencia el limitado manejo de estrategias para gestionar conflictos. Así mismo, se evidencia la insatisfacción de las docentes frente al escaso acompañamiento, monitoreo y apoyo técnico pedagógico por parte del directivo afectando su desempeño.

Los hallazgos de este diagnóstico cuantitativo implican a los procesos de dirección y liderazgo (PE), específicamente formular el PCI (PE01.2) formular el PAT. Así mismo, se relaciona con el desarrollo pedagógico y la convivencia escolar

(PO), los subprocesos de preparar las condiciones para la gestión de los aprendizajes (PO02.2) promover el tiempo para el aprendizaje.

En los hallazgos de este diagnóstico están referidos a desarrollar sesiones de aprendizaje (PO04.1). De la misma manera, se involucra a los procesos de soporte al funcionamiento de la IE (PS) al Administrar los recursos humanos (PS01) y específicamente a fortalecer capacidades (PS01.3)

Los hallazgos cuantitativos se vinculan con la competencia 1 del Manual del Buen Desempeño Directivo, puesto que éste debe conducir la planificación institucional de manera participativa partiendo del conocimiento pleno de los procesos pedagógicos, el clima escolar a través del cumplimiento de las normas de convivencia, las características de los estudiantes y su entorno, orientándolas hacia el logro de metas de aprendizaje.

De igual manera, en cuanto a los resultados del instrumento cualitativo, las docentes del área de Personal Social planifican el uso de estrategias y recursos metodológicos para la competencia Convive respetándose así mismo ya los demás, sin embargo se hace de manera descontextualizada a la realidad del estudiante debido al limitado conocimiento de éstos, concluyendo en que el monitoreo y acompañamiento no se hace efectivo en su totalidad y, debido a la falta de soporte técnico pedagógico, el aprendizaje es poco significativo en la competencia objeto de análisis. También se percibió la indiferencia y poco involucramiento de las docentes en la concientización y cumplimiento de normas de convivencia promoviendo un clima escolar favorable entre los estudiantes.

Dicho así, estos hallazgos se vinculan con el proceso de dirección y liderazgo (PE), (PE01.2), formular el PCI (PE01.3) formular el PAT (PE03.3).

Adicionalmente, se relaciona con la gestión del desarrollo pedagógico y la convivencia escolar (PO), con el subproceso de fortalecer el desempeño docente (PO03) al realizar acompañamiento pedagógico (PO03.3); además con el subproceso de gestionar la convivencia escolar (PO05) al promoverla desde el aula (PO05.1). En cuanto a los procesos de soporte al funcionamiento de la I.E. (PS), los resultados están relacionados con administrar los recursos humanos (PS01), con monitorear el desempeño y el rendimiento (PS01.2) y con fortalecer capacidades (PS01.3)

Teniendo en cuenta el Manual del Buen Desempeño Directivo, estos procesos se relacionan con la competencia 3: promueve y sostiene 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, y de la competencia 6: gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su Institución Educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, con el fin de mejorar el nivel de aprendizaje.

Para dar término a este análisis de resultados, se puede afirmar que tampoco se ha cumplido con los compromisos de gestión vinculados al problema que pretendemos resolver, es decir, con el compromiso de gestión 1 que se refiere al progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IEI, se muestra un bajo nivel de desarrollo de la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás”. Así mismo, se ha dejado de lado el compromiso de gestión 4 que se relaciona con el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la IEI ya que las docentes no han desarrollado capacidades disciplinares y metodológicas para la enseñanza de la competencia de nuestro interés. Igualmente, las docentes no han cumplido con el compromiso 5 para gestionar la convivencia escolar en la IEI., ya que no han logrado socializar adecuadamente con los demás y mucho menos respetar normas.

Ante la situación problemática descrita, el reto que tiene el equipo directivo es incrementar el porcentaje del bajo nivel de desarrollo en la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás” del área de Personal Social en los estudiantes del II ciclo de EBR de la I.E.I. N° 1569 del distrito de Paján, UGEL Ascope, para lo cual debe enfrentarse a los siguientes desafíos: lograr que las docentes asuman una actitud participativa y responsable y se comprometan en generar un clima favorable dando cumplimiento a las normas de convivencia en el aula y promover el interés de estos e involucrarse en la elaboración de sesiones de aprendizaje empleando procesos pedagógicos; como también, empoderar el uso de estrategias y recursos metodológicos para su trabajo pedagógico, a través de jornadas pedagógicas, círculos de interaprendizajes, seguido de ejecutar el proceso de monitoreo, acompañamiento y evaluación a las docentes y el involucramiento los padres de familia en diversos espacios: culturales, deportivos, artísticos para fortalecer la autoestima de los estudiantes y lograr mejorar sus aprendizajes.

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?
<p>Bajo Nivel De Desarrollo De La Competencia “Convive Respetándose A Sí Mismo Y A Los Demás” En El Área De Personal Social En Los Estudiantes Del Ii Ciclo De Ebr De La Institución Educativa Inicial 1569 Del Distrito De Paiján De La Ugel Ascope.</p>	<p>Resultados cuantitativos: El problema del bajo nivel de la competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás en el Área de Personal Social del II Ciclo de EBR de la I.E.I. N° 1569 del Distrito de Paiján, tiene múltiples factores. Los resultados de la aplicación de la ficha de monitoreo a la práctica pedagógica a cuatro docentes muestran que el 100 % de las docentes se encuentran en el nivel de proceso, respecto al uso de estrategias metodológicas inadecuadas, ya que las docentes no toman en cuenta las guías y orientaciones metodológicas ni el enfoque de Personal Social para desarrollar estrategias que incorporen la vivencia de su contexto real, que fortalezcan su autonomía, juego libre y espontáneo y la socialización para una buena convivencia y lo más importante respetándose a sí mismo y a los demás que genere en ellos, nuevos aprendizajes. Se debe desarrollar talleres que empoderen que las docentes se empoderen del conocimiento de estas a través de intercambio de experiencias y se socialice a través de reuniones de trabajo colegiado.</p> <p>Con respecto a los materiales y recursos educativos los resultados nos indican que el 100% de docentes se encuentran en el nivel proceso, ya que las docentes utilizan materiales y recursos en las sesiones pero éstos no son oportunos y no ayudan a las actividades de aprendizaje propuestas que promueve la convivencia y el respeto a sí mismo y a los demás propuestas en la sesión.</p>	<p>PO: Desarrollo pedagógico y la convivencia escolar PO002.2: Programar el tiempo para el aprendizaje. PO003.1: Desarrollar trabajo colegiado. PO004.1: Desarrollar sesiones de aprendizaje. PS: Soporte al funcionamiento de la I.E. PO0.2: Monitorear el desempeño docente. PS01.3: Fortalecer capacidades.</p>	<p>Compromiso 1: Progreso Anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la I.E.</p>	<p>a. DOMINIO 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.</p> <p>Competencia 3., Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos. Materiales, de tiempo y financieros así como previniendo riesgo. ✓ Desempeño. 7 Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.</p>

	<p>Ante esta situación se propone jornadas de auto capacitación e intercambio de experiencias en reuniones colegiadas para que las docentes se apropien de las ventajas del uso de los recursos y materiales educativos propuestos por el Minedu y de su propia creación.</p> <p>Con respecto al limitado manejo de estrategias para manejar los conflictos, el 100 % de docentes se encuentran en el nivel de inicio ya que las docentes tienen poco conocimiento en estas estrategias, de relaciones interpersonales y conocimiento del desarrollo de la inteligencia emocional en los niños, cumplimiento de acuerdos de convivencia cimentado en el respeto, afecto y trabajo colaborativo y promover y mantener un clima escolar armonioso y democrático entre los estudiantes, tampoco propicia la solución de conflictos a partir de acciones consideradas entre ellos.</p> <p>Frente a esto se propone desarrollar talleres y círculos de interaprendizajes.</p>			
	<p>Resultados cualitativos: Los resultados de la encuesta aplicada a los docentes se puede evidenciar las siguientes manifestaciones, que el monitoreo asumido por el Directivo no se realiza con frecuencia por las diversas actividades administrativas que realiza la Directora, también indican que no genera espacio para la asesoría que permita ser una reflexión crítica sobre la práctica docente quedando muchas dudas y vacíos en cuanto a los resultados del monitoreo. Brinda un trato amable. Cordial y horizontal con las docentes. Que muy pocas veces promueve los encuentros y jornadas</p>	<p>PE: Dirección y Liderazgo PE01.2: Formular el PCI. PE01.3: Formular el PAT</p> <p>PO: Desarrollo pedagógico y la convivencia escolar PO03.3: Realizar acompañamiento pedagógico</p> <p>PO05: Gestionar la convivencia escolar y la participación PO05.1: Promover la convivencia escolar.</p>	<p>Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la I.E.</p> <p>Compromiso 5: Gestión de la Convivencia Escolar en la I.E.</p>	<p>a. DOMINIO 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p> <p>Competencia 2: Promueve y sostiene 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. ✓ Desempeño 4.</p>

	<p>con los Padres de Familia, para propiciar un mejor acercamiento a la I.E.</p>	<p>PO005.2: Prevenir y resolver conflictos. PO005.4: Vincular la I.E. con la familia.</p>		<p>Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.</p> <p>Competencia 6: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.</p> <p>✓ Desempeño 20. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.</p>
--	--	--	--	--

Figura 2. Análisis de resultados del diagnóstico.

3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico

Considerando el problema frontal se requiere del cumplimiento del rol del Líder pedagógico de manera justificada para lograr resultados esperados. Corresponde a las prácticas en las cinco dimensiones de Vivian Robinson, mencionada en el texto del módulo introductorio (Minedu 2016), relacionado que me corresponde hacer en cada una de estas etapas para dar solución al problema priorizados en forma justificada. Así tenemos el establecimiento de metas y expectativas; se plantea establecer con criterios de calidad y en consenso metas de mejor desempeño y aprendizaje en el área de Personal Social e involucrar a todos los docentes y padres de familia en logro de metas; así pues, es necesario hacerlo de esta forma porque el consenso y el compromiso de directivo, docentes y padres de familia es imprescindible para elevar el bajo nivel de desarrollo “Convive respetándose a sí mismo y a los demás”, para mejorar los aprendizajes.

En relación a la segunda dimensión es la obtención y asignación de recursos en forma estratégica. En relación a esta dimensión y al problema, se plantea recoger información en forma contextualizada sobre los materiales que han sido distribuidos a los estudiantes y docentes y que no se están utilizando en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje. Es necesario conocer las causas y consecuencias del no uso o uso inadecuado de los materiales educativos para tomar decisiones con criterio ético que favorezcan las condiciones operativas para generar, motivar y estimular aprendizajes significativos.

En cuanto a la tercera dimensión de Robinson: planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, se plantea aplicar el monitoreo, acompañamiento y evaluación de manera sistemática y reflexiva al desempeño de los docentes es el rol del líder pedagógico que se plantea para abordar. Es muy importante y necesario recoger información sobre el desempeño de las docentes del área de Personal Social, reconociendo debilidades y fortalezas para asesorar oportunamente y promover la mejora continua de los procesos pedagógicos y, por consiguiente, de la práctica pedagógica.

La cuarta dimensión, es el trabajo colaborativo, se plantea impulsar una comunidad de aprendizaje institucional basada en la colaboración mutua, autoevaluación profesional y mejora continua, siendo necesario fortalecer las relaciones interpersonales para la mejora de la práctica pedagógica a fin de que asegure el logro de aprendizajes en la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás.

La última dimensión de Robinson se refiere a asegurar un entorno ordenado y de apoyo. Para el problema priorizado el líder pedagógico debe organizar la participación democrática de docentes y padres de familia en espacios pedagógicos adecuados y cómodos en el logro de las metas propuestas en la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás” de los estudiantes del II ciclo del nivel inicial de la IEI, también el establecimiento de normas de convivencia pertinentes, asumiendo compromisos y promoviendo la participación de los padres de familia en diferentes espacios educativos y mejorando la práctica pedagógica y saludable clima escolar.

A continuación, se presenta la caracterización del rol como líder pedagógico enfocados en las dimensiones de Viviane Robinson.

Dimensiones del liderazgo según Viviane Robinson	¿Qué debo hacer para solucionar el problema?	¿Por qué? ¿Para qué?
1. Establecimiento de metas y expectativas	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer, con criterios de claridad y consenso, metas de mejor desempeño y aprendizaje. • Involucrar a los docentes y padres de familia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Para mejorar el bajo nivel de desarrollo de la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás”. • Es necesario el compromiso de toda la comunidad educativa para el logro de aprendizajes significativos en la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás”.
2. Obtención y asignación de recursos en forma estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Recoger información contextualizada sobre los materiales educativos que no se están utilizando. • Elaboración de material educativo con apoyo de padres de familia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es indispensable conocer las causas y consecuencias del no uso o uso inadecuado de los materiales educativos a fin de tomar decisiones con criterio ético que favorezcan las condiciones operativas para generar aprendizajes significativo.
3. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar la ficha de autoevaluación a las docentes. • Acompañar y monitorear sistemáticamente el desempeño de los docentes promoviendo la reflexión crítica. • Asumir compromiso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es necesario recoger información sobre el desempeño de las docentes del área de Personal Social para promover la mejora continua de los procesos pedagógicos.
4. Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar una comunidad de aprendizaje institucional basada en la colaboración mutua, autoevaluación profesional y mejora continua. 	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo colaborativo fortifica las relaciones interpersonales para la mejora de la práctica pedagógica que asegure el logro de aprendizajes en los estudiantes en la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás”.
5. Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar la participación de los padres de familia a través de diversos espacios estableciendo y cumpliendo las normas de convivencia y asumiendo compromisos a cumplir. 	<ul style="list-style-type: none"> • Porque la suma de esfuerzo influye en el logro de la mejora de aprendizaje en la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás”.

Figura 3. Caracterización del rol como líder pedagógico

4. Planteamiento de la Alternativa de Solución

Para atender las posibles soluciones frente a la problemática priorizada: Bajo nivel de desarrollo de la competencia “Convive respetándose as í mismo y a los demás en el área de Personal Social en los estudiantes del II ciclo de la EBR de la Institución Educativa Inicial N° 1569 del distrito de Paiján, provincia de Ascope; se ha determinado como la alternativa más oportuna, pertinente y viable, la implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica a las docentes del área de Personal Social.

La priorización de alternativa de solución involucró la participación de la comunidad docente a través de jornadas de trabajo y talleres de sensibilización promovidas y lideradas por la directora, concluyendo éstas en que es el Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación (MAE) lo que impactará positivamente en el logro de los aprendizajes de los estudiantes, para generar impacto en la I.E.I. mayores cambios en la escuela mejorando, inclusive, la relación con la gestión curricular, la convivencia y el monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente propiamente dichos .

El diseño del MAE además de responder a las demandas y necesidades de las docentes en el área de Personal Social, será contextualizado a las características de la zona donde se ubica la Institución Educativa Inicial, es decir, al distrito de Paiján - Centro, dedicado a la agricultura, la ganadería y el comercio, afectado por graves problemas sociales como la delincuencia, extorsión y sicariato. Este contexto será enfrentado curricularmente a través de situaciones significativas desde la I.E.I.

El MAE institucional se verá favorecido por las potencialidades con las que cuenta la organización educativa; así, las buenas relaciones con entidades externas: Centro de Salud, Policía Nacional, Seguridad Ciudadana, Municipalidad, Iglesia y líderes del distrito, coadyuvarán a implementar la alternativa de solución planteada puesto que se podrán generar espacios educativos fuera de las aulas contando con los ambientes de las instituciones mencionadas generando experiencias vivenciales que aportan significativamente al logro de aprendizajes.

Así mismo, otra potencialidad es la organización interna de la Institución Educativa (APAFA, CONEI, Municipio Escolar, etc.) que facilitaría las condiciones necesarias a los docentes, padres de familia y estudiantes para el desarrollo de sesiones de aprendizaje efectivas y significativas. Estas oportunidades y fortalezas movilizan la participación de la comunidad educativa con el único objetivo de lograr mejores aprendizajes en nuestros estudiantes.

El Ministerio de Educación (Minedu, 2013), señala al Monitoreo Pedagógico como proceso sistemático de recojo y análisis de información que evidencia la calidad de procesos pedagógicos que ocurren en el aula.

Los procesos de la gestión escolar involucrados otorgan valor a la alternativa de solución propuesta, es decir, a la puesta en marcha del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica. Así, en referencia a los procesos de desarrollo pedagógico y la convivencia escolar, se apunta a realizar la programación curricular (PO02.1) puesto que es de suma importancia contar con una ruta a seguir en el desarrollo del aprendizaje en el aula y en la institución educativa en general, para un trabajo organizado curricularmente; así mismo, se involucra también el desarrollo de sesiones de aprendizaje (PO04.1) pues, es en el aula en donde el docente se desempeña promoviendo y consiguiendo el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes.

De igual manera, la alternativa se centra en los procesos de realización del acompañamiento pedagógico (PO03.3) puesto que el resultado del diagnóstico evidencia que las docentes aplican estrategias metodológicas inadecuadas materiales y recursos en la sesión de aprendizaje, así como el limitado manejo de estrategias para gestionar conflictos, promover normas de convivencia escolar (PO05.1) es otro proceso integrado, puesto que es necesario consolidar un ambiente favorable basado en el respeto, el trabajo colaborativo y la práctica democrática atendiendo a las demandas y necesidades de los estudiantes y como objetivo el logro de mayores y mejores aprendizajes en pos de la visión institucional que pretende formar estudiantes líderes en la comunidad con altos valores morales y con capacidades para afrontar los desafíos del entorno en que se desenvuelven.

La formulación del plan anual de trabajo (PE01.3) es el proceso de dirección y liderazgo al que también se refiere la propuesta de solución planteada, puesto que el

líder pedagógico debe motivar la formulación de metas y objetivos institucionales a corto plazo así como orientar la organización de actividades en el tiempo y previendo las condiciones para su cumplimiento oportuno. Por otro lado, no podemos dejar de lado a los procesos de soporte al funcionamiento de la Institución Educativa al monitorear el desempeño y rendimiento (PS01.2) para otorgar asistencia logística y técnica al funcionamiento de la organización educativa.

De esta manera, la comunidad educativa en general y liderada por la directora se involucra en el quehacer, al abordar el problema priorizado y buscar su solución con la ejecución y puesta en marcha de la propuesta planteada MAE, busca concretizar los compromisos de gestión escolar siguientes: 1. progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IEI, al mejorar el nivel de desarrollo en la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás”; 2. acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la IEI, para fortalecer capacidades disciplinares y metodológicas de los docentes lo cual repercutirá en la mejora del aprendizaje de los estudiantes y, 3. gestión de la convivencia escolar en la IEI, para generar un clima escolar favorable a los aprendizajes. El directivo como líder pedagógico, promueve la participación democrática y de manera sostenida de los actores educativos y de la comunidad; así mismo, es responsable de garantizar un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua, afecto y el reconocimiento de la diversidad (MBDD). Del mismo modo, los docentes son responsables del diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los procesos de aprendizaje y de sus resultados en el desarrollo de la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás”. Por otro lado, el rol de los padres de familia es fundamental al cooperar con la labor pedagógica del docente y de la IEI por ejemplo en la elaboración de materiales y recursos educativos y responsabilizarse por el aprendizaje de sus hijos.

Anteriormente se explica que los actores educativos (director, docentes, personal de apoyo, padres y madres de familia, estudiantes) 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.

Es necesario identificar categóricamente las responsabilidades de cada uno de los actores de la comunidad educativa en la aplicación de la alternativa de solución propuesta para la solución del problema priorizado. Así, el directivo asume la

responsabilidad de liderar la puesta en marcha del MAE cumpliendo con cada uno de los compromisos y tareas especificadas en el MBDDirectivo, crear las condiciones para el cumplimiento de los procesos de gestión escolar involucrados así como los compromisos de gestión que no se han desarrollado a plenitud. Por otro lado, los docente en general, al asumir el MAE como alternativa de solución, son responsables de desarrollar sus capacidades disciplinares y metodológicas con sesiones de aprendizaje significativas y contextualizadas al contexto, ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes, sobre todo en el área de Personal Social.

Los padres de familia por su parte, promovidos por los docentes y la certera intervención del líder pedagógico, participan en el proceso de aprendizaje de sus hijos con la elaboración de materiales y recursos de apoyo tanto en el aula como desde los hogares para fomentar el hábito lector y mejorar el bajo nivel de desarrollo de la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás. Así mismo, a través de un diálogo abierto y asertivo con las instituciones externas, se planteará la necesidad del apoyo de éstos en la solución del problema, facilitando las experiencias vivenciales con el fin de lograr aprendizajes significativos.

Lo que no se debe perder de vista es el objetivo a seguir, es mejorar el bajo nivel de desarrollo en la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás” en el área de Personal Social, para lo cual, los docente asumirán una actitud positiva, fomentando la práctica y renovación de los acuerdos de convivencia en el aula para promover en los estudiantes conductas adecuadas e inter relaciones positivas entre estudiantes, se responsabilizarán e involucrarán en la ejecución de sesiones de aprendizaje con correctos procesos pedagógicos y fortalecerán sus capacidades pedagógicas; todo esto con el liderazgo pedagógico ejercido por la Directora al implementar adecuadamente el proceso de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica.

Así mismo, la alternativa de solución que se plantea requiere de la creación y aprovechamiento de espacios de reflexión y participación entre los miembros de la comunidad educativa como reuniones colegiadas en las que el trabajo colaborativo se convierte en el quehacer del docente y, sobre todo, la conformación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA) para el intercambio de experiencias bajo los principios de coordinación, participación democrática, talleres sobre manejos de habilidades personales y solución de conflicto, bajo la dirección del líder quien

establece estrategias oportunas para la toma de decisiones en forma participativa democráticamente.

5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada

5.1 Marco conceptual

La alternativa de solución planteada en el presente Plan de Acción para el problema priorizado en la institución educativa que se enfoca en la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás” de los estudiantes del II ciclo del nivel inicial, gira en torno a la aplicación del Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica docente. En este sentido, el marco conceptual da soporte a la propuesta planteada desagregando los temas y subtemas vinculados a ella.

5.1.1 Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación. Desde la perspectiva propuesta vamos a pasar a establecer los conceptos y el marco teórico que sustenta cada uno de los elementos planteados en la solución al problema relacionado con mejorar la labor que realizan los docentes para elevar el bajo nivel de desarrollo de la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás”, la misma que para Leithwood (2008), apoyada en el liderazgo directivo, constituyen las variables al interior de la escuela capaces de movilizar los resultados en la institución educativa.

5.1.1.1 Monitoreo pedagógico. Desde el punto de vista etimológico, se explica que la palabra monitoreo proviene del latín “monere” que significa “advertir”. La Real Academia de la Lengua revela que el término proviene del latín “monitoria” y lo define como “consejo, advertencia”. Visto así, monitorear significa advertir sobre aspectos que ameriten consejo, o sobre debilidades que necesiten erradicarse y luego puedan fortalecerse en aspectos favorables al objeto del monitoreo.

5.1.1.1.1 Definición de monitoreo pedagógico. El Ministerio de Educación nos aclara que “el monitoreo pedagógico es el proceso de recojo y análisis de información que evidencia la calidad de los procesos pedagógicos que ocurren en el aula”. Más adelante complementa esta definición agregando que se recoge información, además de los proceso, de los productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones (Minedu, 2014). En consecuencia, es importante el recojo de información sobre el desempeño del docente de Personal Social, sobre todo en el desarrollo de la competencia que motiva el presente trabajo académico, para identificar fortalezas y

aspectos vulnerables, a fin de optimizar la práctica docente para la mejora de los aprendizajes, atendiendo a la problemática priorizada en el presente Plan de Acción.

De este modo, el monitoreo de la práctica docente es un ejercicio del liderazgo pedagógico como la afirma el Ministerio de Educación,

El monitoreo es un proceso que permite la toma de decisiones para la mejora de la gestión. Se trata de un elemento transversal en el Marco del Buen Desempeño Directivo en dos dimensiones: (a) la de «gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes» y (b) la de «orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes». En otras palabras, monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas, entre otros. (MINEDU, 2014, p.51)

5.1.1.1.2 *Estrategias de monitoreo.* Para recoger la información se pueden aplicar varias estrategias adecuándolas a la realidad de la Institución Educativa y, sobre todo, a las necesidades formativas de los docentes. Este recojo de información con estrategias adecuadas permitirá la toma de decisiones oportunas para mejorar la práctica pedagógica. Se ha definido como estrategias pertinentes a:

- *Visita al aula.* Según el Ministerio de Educación (2014), como estrategia involucra la observación y registro de hechos, asesoría y establecimientos de compromisos entre el docente y el equipo directivo. Al respecto, el Ministerio de Educación afirma que esta estrategia implica un proceso de observación con la participación de docente quien en consiente del registro de hechos durante su sesión le servirán en la asesoría y que los compromisos que asuma serán en función de los objetivos preestablecidos.

- *Autogestión.* Esta estrategia consiste en que el mismo docente es quien toma nota de su propio avance y se evalúa para, luego de un proceso de reflexión, identifique cuáles son las actividades que aún no domina respecto a los indicadores que debe alcanzar y satisfacer para darse por logrado. En otros contextos, esta estrategia se complementa con el registro en video de sus propias sesiones de aprendizaje para ser analizadas y compartirlas con sus colegas.

5.1.1.1.3 *Instrumentos para el monitoreo pedagógico.* A partir de los indicadores que describen manifestaciones en el desempeño docente, se elaboran los instrumentos pertinentes para el recojo de información. Para el caso del Plan de Acción que se expone, se considera que los instrumentos consensuados que permiten verificar las dificultades y fortalezas del proceso de enseñanza de los docentes pueden ser:

- *Ficha de observación.* Este instrumento de tipo cuantitativo y cualitativo, permite el registro de las acciones pedagógicas observadas durante la visita al aula. La ficha contempla los siguientes aspectos: uso efectivo del tiempo, programación curricular del área de Personal Social, uso de herramientas pedagógicas referidas a la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás” que incluye el uso de procesos pedagógicos, uso adecuado de las estrategias de aprendizaje, uso de los recursos y materiales educativos para el desarrollo de la competencia del área de Personal Social y gestión del clima y convivencia del aula, finalizando con la satisfacción del docente.

- *Cuaderno de campo.* Es una fuente primaria de información y herramienta usada por investigadores de áreas diversas para hacer anotaciones cuando realizan trabajo de campo. Contiene un conjunto detallado, secuenciado y sistemático de observaciones, comentarios y reflexiones que suceden durante la visita al aula. Permite registrar de manera sostenida información directamente observada haciendo uso de anotaciones breves y objetivas sobre aspectos relacionados al aspecto de interés. Puede incluir gráficos, diagramas, esquemas y otras evidencias.

5.1.1.2 *Acompañamiento pedagógico.* A través del acompañamiento, el líder pedagógico analiza la información recogida en el monitoreo y la devuelve al docente para que éste pueda reconocer los aspectos logrados de su desempeño en el aula, así como también, aquellos que necesita prestar atención. Para el caso este plan de Acción, se pone énfasis en el acompañamiento pedagógico interno promovido desde la misma Institución Educativa y asumido por el director puesto que “... se vuelve a confiar en los propios establecimientos y en sus líderes para generar internamente sus procesos de mejorar” (Bolívar, 2016, p.81)

Vesub y Alliaud (2012) observan que una política y práctica cada vez más extendida en los países es el desarrollo profesional de los docentes a partir de las

escuelas mediante diversos mecanismos de apoyo pedagógico *in situ*, poniendo como ejemplo el acompañamiento en sus primeros años al profesional docente a través de programas de inducción y asesoramiento pedagógico. Se entiende entonces que el mejoramiento continuo y sostenido de la práctica pedagógica tiene como arma principal a la estrategia del acompañamiento pedagógico tanto desde las instancias de gestión educativa como las promovidas al interior de la escuela.

5.1.1.2.1 Definición de acompañamiento pedagógico. Desde la perspectiva semántica, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española explica varias acepciones del término “acompañar” tales como estar o ir en compañía de otras personas y existir junto a otro simultáneamente, entre otras. Para el caso de este análisis, se hace énfasis en el aspecto relacional refiriéndose a “acompañar” como a integrarse y participar en los sentimientos de alguien o juntarse con otro u otros para vivenciar experiencias y ocuparse, en este caso, del desarrollo profesional del docente. Este concepto hace pensar en términos como compartir, reconocer, acoger, coexistir y socializar.

Por otro lado, autores como Rodríguez-Molina (2011) se refieren al acompañamiento pedagógico como la acción de brindar soporte técnico y afectivo para impulsar el proceso de cambio en las prácticas de los docentes, centrándose en el desarrollo de sus capacidades a partir de la asistencia técnica, el diálogo y la promoción de la reflexión sobre su propia práctica y de gestión en la escuela.

Sin embargo, no se debe perder de vista la base normativa en el cual se enmarca la Institución Educativa, cuyas disposiciones sobre la atención a las necesidades formativas de los docentes en servicio se establecen en la Resolución de Secretaría General N.º 008-2016-Minedu, que a la letra dice,

El acompañamiento pedagógico, es una estrategia de formación en servicio situada en la escuela, dirigida al docente para fortalecer sus competencias pedagógicas de manera individualizada y mejorar su desempeño en aula. Tiene como propósito promover el desarrollo profesional del docente mediante acciones de orientación y asesoría sostenidas en el tiempo, junto con estrategias de formación e interacción colaborativa.

En ese marco, el monitoreo en aula y las reuniones de interaprendizaje, así como otras prácticas, se sitúan en una estrategia de acompañamiento pedagógico liderada

por el director. 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 IEI o una red educativa. (Minedu, 2016, p.3)

5.1.1.2.2 *Estrategias de acompañamiento pedagógico.* Las necesidades pedagógicas de los docentes de la Institución Educativa influyen en el uso de las estrategias adecuadas para cada uno de ellos a la hora de ejecutar el acompañamiento pedagógico. Así, el directivo en pleno ejercicio de su liderazgo debe contar con un repertorio de estrategias individuales y grupales que faciliten la interacción y construcción permanente del conocimiento.

- *Círculos de interaprendizaje.* Son espacios, físicos o en línea, en los que se intercambian experiencias y aprendizajes entre docentes y directivos de la misma institución educativa. Se caracteriza por ser inclusivo, no jerárquico e interactivo que funciona bajo la dirección de sus participantes. El objetivo es aprender unos de otros y de fuentes externas, abordando temas de interés común, en este caso, sobre el trabajo pedagógico. Exige un alto grado de participación del grupo, favorece la socialización y valoración de las prácticas docentes a partir de la reflexión fortalece la comunicación, el trabajo colaborativo y tomar acciones enfocadas en objetivos claros de aprendizaje.

- *Talleres de seguimiento.* Son espacios dirigidos por un experto que implican el desarrollo de jornadas de reflexión y producción participativa entre acompañados y acompañantes. Se centran en aspectos de la práctica educativa que requieren mejora según los resultados del monitoreo pedagógico, confrontado su propia experiencia con estándares calidad del desempeño docente, motivando una cultura de aprendizaje continuo. Así mismo, ofrece la posibilidad de reflexionar sobre los desafíos de los miembros de la comunidad educativa en general dentro de la escuela. Los Talleres de seguimiento requieren ser planificados con la participación y apoyo logístico de los beneficiarios, de tal manera que sean significativos y se logre la reflexión y la producción individual y colectiva. Finalmente, es necesario la evaluación de los resultados.

5.1.1.3 *Evaluación.* Bolívar (2008) afirma que la evaluación del desempeño docente es la estrategia adecuada que fundamenta la investigación sobre el proceso de enseñanza aprendizaje y en cuyos resultados deberían basarse las pautas sugeridas

para la innovación metodológica. Desde este punto de vista, en el marco de dar solución al nivel insatisfactorio de aprendizajes en la competencia “Convive respetándose a sí mismo y a los demás”, la evaluación del desempeño docente es un proceso necesario para que los docentes se empoderen de contenidos disciplinares y metodológicos a fin de generar en las aulas aprendizajes de calidad en la competencia descrita.

5.1.1.3.1. *Definición de evaluación.* Tejedor (2012) hace referencia a Mondy y Noe (1997) al tratar de definir el término, quienes sostienen que “la evaluación del desempeño es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o equipo de trabajo”; en este sentido, evaluar a una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones, responsabilidades rendimiento y logros en el cargo que ostentan, en un tiempo determinado y contratándolos con los resultados esperados.

Para el docente peruano, los estándares de desempeño del docente están establecido en el documento rector Nacional denominado Marco del Buen Desempeño Docente, el cual propone cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Todos ellos enmarcados en la nueva visión de la profesión docente en la que predomina “la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional” (Minedu, 2012, p.19)

Por último, los autores referidos consideran que la evaluación es un proceso permanente que tiene por objetivo promover la reflexión del docente sobre su propia práctica, basándose en estándares de calidad, para afrontar el contexto histórico actual en pos de mejores aprendizajes de los estudiantes. Crear una cultura de la evaluación formativa en las instituciones educativas es la compleja tarea del líder pedagógico actual.

5.1.1.3.2 *Tipos de evaluación.* Esta evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de los docentes y directivos docentes, los cuales se precisan en dos grandes categorías que recogen los saberes,

habilidades, actitudes y valores y que se hacen evidentes en los diferentes contextos sociales y económicos del país, además la evaluación no es acción de un día. Toma tiempo observar logros y fijarse metas. Teniendo en cuenta esta información, los tipos de evaluación del desempeño de los docentes son:

- *La autoevaluación.* Referida al saber del docente, que responde a preguntas como: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Se preocupa por mantenerse actualizado en su área y por conocer y analizar críticamente las estrategias pedagógicas? ¿Conoce cuáles son las estrategias, decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el desarrollo de una organización o grupo de trabajo?

- *La heteroevaluación.* Enfoca el hacer del docente, responde a preguntas como: ¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la institución escolar y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad educativa? ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas en el área o nivel y acordes con las características y contexto de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas, con los padres de familia y los demás integrantes de la comunidad educativa?

5.1.1.3.3 *Instrumentos de evaluación.* Son el conjunto de herramientas y prácticas diseñadas para obtener información precisa sobre, en este caso, la calidad del desempeño de los docentes y del proceso de aprendizaje, para mejorarlo. Se considera:

Rúbricas de evaluación en aula. También llamada matriz de evaluación o guías de puntuación. Es una tabla de doble entrada donde se describen criterios y niveles de calidad de un producto o competencia a fin de valorar su ejecución, la misma que se complementará con la retroalimentación formativa permitiendo la autoevaluación y la coevaluación.

5.1.2 Area Curricular de Personal Social Esta área busca contribuir al desarrollo integral de los estudiantes como personas autónomas que desarrollan su potencial y como miembros conscientes y activos ciudadanos de la sociedad. Atiende el desarrollo del niño desde sus dimensiones personal como ser individual, en relación consigo mismo y social como ser en relación con otros. Ello involucra 4 campos de acción que combina e integra saberes de distinta naturaleza, lo que permite que el niño

estructure su personalidad teniendo como base el desarrollo personal, el cual se manifiesta en equilibrio entre su cuerpo, su mente, afectividad y espiritualidad.

5.1.2.1 Enfoque del Área de Personal Social: Corresponde a los enfoques de desarrollo personal y Ciudadanía activa. En cuanto al desarrollo personal enfatiza al proceso de construcción como persona alcanzando al máximo de sus potencialidades en proceso continuo de transformaciones, biológicas, cognitivas y afectivas, comportamentales y sociales, que se dan a lo largo de la vida y permite vincularse con el mundo natural y social de manera integradora. Enfatiza también el respeto por la iniciativa propia y el trabajo a partir de las experiencias de cada estudiante, también a la reflexión de un punto de vista crítico y ético para relacionarse con el mundo. La ciudadanía activa asume que todas las personas son ciudadanos con derechos y responsabilidades que participan del mundo social propiciando la vida en democracia. Esta área pone en valor la diversidad cultural del país a través del conocimiento, la valoración y la puesta en práctica de diversos haberes tradicionales que han sobrevivido a lo largo de nuestra historia y del reconocimiento de las cosmovisiones de los diferentes pueblos tanto del Perú como en el mundo. La atención a la diversidad promueve la valoración e inclusión de todas las personas y el reconocimiento y sus características, intereses y necesidades particulares.

Se busca formar ciudadanos interculturales que valoren la diversidad cultural de nuestro país y del mundo. Promueve el reconocimiento de las desigualdades entre las culturas y la búsqueda de alternativas para superarlas en los espacios en que los estudiantes se desenvuelven. Plantea el reto de superar la visión de la diversidad sociocultural como un problema para construir juntos un proyecto colectivo de sociedad, en un marco de respeto a los valores y normas consensuadas. Esta área también contribuye a que los estudiantes reconozcan el ambiente como el escenario y con el que viven y que contribuye que se desarrollen como persona, desde su protección o aprovechamiento sostenible, el área promueve el aprender haciendo; esto implica generar condiciones didácticas como que los estudiantes indaguen o exploren diversas problemáticas sociales, generar espacio de interacción en nuestros estudiantes, promover espacios para el ejercicio de derechos y responsabilidades, proponer situaciones que permitan que los estudiantes afiancen su pensamiento crítico, convertir en actores sociales a los estudiantes para que formen parte del ambiente de la economía.

El área de Personal Social requiere necesariamente la vinculación con el desarrollo de la competencia de otras áreas. Por ejemplo las competencias comunicativas que favorecen tanto la comprensión crítica de textos, con la elaboración de argumentos relacionados con los estudios sociales. Las competencias matemáticas permiten desarrollar habilidades para actuar responsablemente respecto a los recursos económicos, manejar datos estadísticos, proporciones que son necesario para la gestión del ambiente, la construcción de interpretaciones históricas; finalmente las competencias vinculadas a la aplicación de la ciencia y tecnología que contribuyen a la comprensión del ambiente desde la explicación de los fenómenos naturales.

5.1.2.2 Competencia CONVIVE RESPETÁNDOSE A SI MISMO Y A LOS DEMÁS: El estudiante construye relaciones sociales desde la condición que tenemos sujetos de derecho y el cumplimiento de nuestros deberes lo cual involucra establecer relaciones de respeto, solidaridad y equidad que promueva el dialogo intercultural, también que el estudiante aprenda a manejar conflictos de manera constructiva y a comprometerse partiendo de la reflexión sobre principios democráticos con acuerdos y normas que permitan el bienestar de la sociedad y cuidado del ambiente y espacios públicos(Rutas de aprendizaje 2015)

5.1.2.3 Estrategias metodológicas para desarrollar la competencia: La importancia del uso de estrategias para la enseñanza de la buena convivencia y ciudadanía activa por parte del docente. Se señala algunas fundamentales

El juego. Es de fuerte carácter motivador e importante posibilidad para que el niño o niña establezcan relaciones significativas, es el eje fundamental sobre el que gira toda la actividad en la escuela infantil; para ello las maestras condicionarán para que sea posible la actividad autónoma los niños (as) ya sea de forma individual o grupal.

Las responsabilidades genera una actitud positiva hacia los compañeros es promover una relación cercana entre todos, esto lo podemos llevar a cabo a través de acciones concretas es decir de todas las responsabilidades que cumplen a diario se incluye la del buen compañero en la que se designe a un compañero y apoye a otro en caso sea necesario, pero tener claro el estudiante que en ese momento no puede hacerlo su compañero, mas no lo hará siempre.

Valorar las interacciones con cada niño: la docente debe tener en cuenta las características de cada estudiante, facilitando la autonomía y ofertándoles participación.

Proporcionar seguridad: la maestra planteara retos estableciendo pequeñas responsabilidades ayudándoles a resolver sus conflictos.

Ofrecer un modelo de relación adecuada: la docente tendrá que analizar las propias interacciones estableciendo adecuadamente las normas, respetando y no abusando de la autoridad, conociendo las interacciones que se establecen entre niños y niñas. Observación en las interacciones del grupo planificando una interacción facilitadora de las relaciones.

Elaboración de normas en el aula. Consiste en que junto a los niños podamos construir las normas de nuestra aula y que nos demos cuenta que al cumplirlas nos ayuda a una mejor convivencia democrática

Elaborar las Normas de Convivencia de aula con los niños: Estas normas deben ser acordadas por ellos mismos, motivándolos a que opinen y se den cuenta de la importancia de participar en la solución de los problemas. En el momento de elaborar los acuerdos es importante hacer reflexionar a los niños sobre sus actos evitando decirles que una conducta es buena o mala; por ello es bueno preguntares como resolverían una determinada situación, ejemplo se les diría ¿cómo les gustaría que les traten sus compañeros, tener en cuenta siempre que las preguntas abiertas ayudan mucho a lograr el análisis de las situaciones.

Las normas son registradas en un papelógrafo y se colocarán en la pared, con algunos dibujos que hagan referencia las normas acordadas para que les ayude a recordar a los niños. Las normas deben cumplir las siguientes condiciones:

- Deben ser aprobados por todos los niños y niñas además por nosotros mismos y hacer participar incluso a las familias.
- No deben ser muchas, para facilitar su realización y se lleve a cabo.
- Deben redactarse, mostrando la conducta positiva, esto estimula cumplimiento.
- Tampoco deben contener sanción, se debe incentivar la reflexión de la conducta, mas no se realice algo por miedo al castigo.

- Deben ser realizadas periódicamente para cambiarlas en función de los avances de los niños y las necesidades del aula.

- Es necesario conversar con los niños respecto a que una norma es flexible ya que ocurre situaciones extraordinarias que no se puede cumplir la misma. Se debe realizar una asamblea semanal de aula con el fin de conversar las dificultades presentadas, sobre algo específico y tomar acuerdos. En este espacio los niños valorarán normas, metas personales y grupales, actividades de la semana.

- Resuelven algún problema en el aula (compañeros que hacen ruidos, aulas desordenadas, etc.). La asamblea se convierte en un espacio donde las normas acordadas se irán desarrollando. Lo más importante que aprenden los niños en esta asamblea es expresarse compartir ideas y sentimientos, respetando a los demás; opinan, participan y argumentan sus ideas; toman decisiones en grupo, autoevalúan sus metas y desarrollan la autonomía.

- *Los juegos cooperativos*: son un tipo de juegos que se caracterizan principalmente por requerir la colaboración de todo el grupo de jugadores para obtener un resultado. Los participantes deben asumir los mismos objetivos y las mismas normas, deben participar activamente y coordinar para poder jugar. Frente a otro tipo de juegos en este modelo se elimina el elemento competitivo, no hay ganadores o perdedores, de manera que todos pierdan o todos ganen. Este tipo de juegos potencian la participación, la comunicación, que a la vez ayuda a la integración y socialización, la empatía, el afecto, el respeto que ayuda a resolver de manera constructiva sus propios conflictos en sus relaciones.

La asamblea de aula: herramienta esencia que permite abordar los problemas que afectan al grupo desde un enfoque de participación democrática y favorece la integración de estudiantes de diferentes capacidades (Costa y otros 20159. “chapas”,

La disciplina positiva: entendida como el cumplimiento de unas normas básicas de convivencia en los centros educativos, es un elemento fundamental para la gestión de convivencia escolar y la educación en valores. Entre estas tenemos la autorregulación y las normas consensuadas. Al respecto Acevedo (2010) recomienda que se deben establecer los límites con amor como por ejemplo plantear pocas reglas, ser firmes, pero a la vez amorosos, cumplir lo prometido y ser consistente.

No podemos dejar de lado la importancia de estrategias que nos va ayudar en la formación de la ciudadanía activa en el nivel inicial.

5.1.2.4. Recursos y materiales para desarrollar la competencia *Convive respetándose a sí mismo y a los demás*: Para el desarrollo de esta competencia se propone el trabajo con todos los materiales y recursos educativos que tenemos a nuestro alcance, esto incluye material de los sectores, juegos en los espacios recreativos, material del MINEDU ejemplo títeres, disfraces, y todo material educativo concreto. Asimismo favorecer espacios de diálogo, donde los niños puedan hacer uso de la palabra para expresar sus emociones, un sector muy importante el cual se debe aprovechar es el sector del hogar, donde realizan juego de roles.

También tenemos como recursos los medios que nos van ayudar en el aprendizaje: el juego libre, movimiento y exploración que se les brinda, los niños y niñas van elaborando significados sobre su realidad, comprendiéndola y transformándola para luego representarla a través de diversos lenguajes: oral, escrito, gráfico-plástico. Los materiales educativos facilitan el proceso de socialización entre los niños y niñas, les permite ir conociendo sus habilidades y limitaciones, formándose como personas únicas con habilidades diversas. El recurso didáctico es cualquier material que se a elaborado con la intención de facilitar al docente su función y a su vez la del alumno, no olvidemos que los recursos didácticos debe utilizarse en un contexto educativo.

- Cuando se utiliza el término 'estructurado' se está hablando de un adjetivo calificativo que sirve para señalar que una cosa o persona cuenta con estructura y que por lo tanto tiene firmeza o dónde apoyarse, ya sea esto algo simbólico como concreto.

- El material no estructurado es aquel que no ha sido especialmente pensado para educar o jugar, pero que sin embargo ofrece grandes posibilidades para que el niño investigue por sí mismo, desde su propio interés y curiosidad naturales

¿Para qué utilizar material concreto en la Educación Inicial?

El Ministerio de Educación tiene como objetivo, en el currículo de Educación Inicial, propiciar ambientes, experiencias de aprendizaje e interacciones humanas positivas que fortalezcan el proceso educativo en los niños de 0 a 5; por ello uno de

los aspectos importantes en el currículo es el uso de materiales concretos como un soporte vital para el adecuado desarrollo del proceso educativo.

Desde muy pequeños los niños manipulan objetos, se mueven, emiten diferentes sonidos, dan solución a problemas sencillos, estas actividades que parecen no tener mayor significado, son señales del pensamiento creativo.

En el nivel inicial el medio ambiente y la naturaleza, en general, constituyen puntos de apoyo claves para el desarrollo de un trabajo de calidad, por tanto la creatividad del docente juega un papel muy importante en la concreción del currículo.

¿Por qué utilizar materiales del entorno para producir material didáctico?

El medio ambiente, la naturaleza y el entorno inmediato proveen de abundantes posibilidades que pueden ser aprovechados en favor de los niños en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Los materiales didácticos elaborados con recursos del medio proporcionan experiencias que los niños pueden aprovechar para identificar propiedades, clasificar, establecer semejanzas y diferencias, resolver problemas, entre otras y, al mismo tiempo, sirve para que los docentes se interrelacionen de mejor manera con sus estudiantes, siendo entonces la oportunidad para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea más profundo.

El uso de material concreto desde los primeros años ofrece a los estudiantes la posibilidad de manipular, indagar, descubrir, observar, al mismo tiempo que se ejercita la práctica de normas de convivencia y el desarrollo de valores como por ejemplo: la cooperación, solidaridad, respeto, tolerancia, la protección del medioambiente, entre otros.

Es importante que el docente considere que dentro de las etapas para el proceso de enseñanza-aprendizaje de todas las áreas, la etapa concreta es fundamental para lograr buenos niveles de abstracción en los niveles superiores.

Elaborar material concreto con recursos del medio permite mejores niveles de eficiencia en el aula, además el uso de estos recursos se encuentran al alcance de todos los estudiantes. Los diferentes contextos sociales, culturales y geográficos del entorno permiten una variedad de recursos para la confección de diversos materiales.

Los materiales concretos deben ser funcionales, visualmente atractivos, de fácil uso, seguros (no peligrosos), útiles para el trabajo grupal e individual, acordes a los intereses y la edad de los estudiantes.

¿Qué aprendizajes/destrezas se promueven a través del uso de estos materiales?

Se conoce que los pequeños tienen una gran recepción con el material didáctico en los primeros años. Por esto, su uso es cada vez más intensificado por ser esta una etapa fundamental, determinante para el resto de los años que vienen.

El material concreto apropiado apoya el aprendizaje, ayudando a pensar, incitando la imaginación y creación, ejercitando la manipulación y construcción, y propiciando la elaboración de relaciones operatorias y el enriquecimiento del vocabulario.

Recordemos que los materiales inciden en el proceso de aprendizaje cuando son utilizados con frecuencia. Por esta razón los niños deben verlos, manejarlos y utilizarlos constantemente, ya que la exploración continua y el contacto con el entorno le hace vivir experiencias de gran valor en su medio. Esto provoca no sólo nueva información a integrar, sino también valores, actitudes y diferentes posibilidades de hacer.

El uso de material concreto, además, desarrolla la memoria, el razonamiento, la percepción, observación, atención y concentración; refuerza y sirve para aplicar los conocimientos que se construyen en las actividades curriculares programadas para trabajar conceptos, procedimientos, valores y actitudes; desarrolla en los niños comprensiones sobre las reglas, análisis y precisiones que demanda cada actividad; coordinación óculo-manual; capacidad de resolver problemas; discriminación visual; la sociabilidad, habilidad de jugar juntos, regulan su comportamiento, la honestidad, elevan su nivel de exigencia.

Secuencia metodológica de la sesión

En la observación de las actividades que se llevan a cabo diariamente en la I.E. obviamente se pide a los niños (as) que se porten bien que respeten normas, acuerdos en mira de una buena convivencia sentirse bien y ser feliz; por eso es importante

planificar y desarrollar sesiones teniendo en cuenta los intereses y necesidades de los niños, el tiempo y siguiendo la secuencia metodológica

A. Inicio

“Las actividades de inicio tienen como propósito comunicar a los y las estudiantes lo que aprenderán en la sesión, activar o movilizar sus saberes previos (evaluación diagnóstica), que servirán como enlace puente para la construcción de los nuevos aprendizajes”. Esta fase es sumamente importante porque permite al o la estudiante construir el aprendizaje.

B. Desarrollo

“En las actividades de desarrollo, el o la docente acompaña, guía, orienta, modela, explica, proporciona información a la o el estudiante, para ayudarle a construir el aprendizaje. El o la docente brinda un conjunto de estrategias y materiales que facilitan a la o el estudiante la investigación, para la elaboración de los nuevos conocimientos, así como el desarrollo de habilidades y destrezas” (MINEDU 2013b: 59).

Es importante recordar que, en las actividades de desarrollo, los niños y las niñas son protagonistas del aprendizaje y deben participar activamente en la construcción del mismo. El protagonismo de niños y niñas implica la movilización interna y externa, es decir, interviene todo su ser en el aprendizaje, de ahí la importancia de que en esta parte del desarrollo de la sesión de aprendizaje ellos tengan posibilidades de elegir, hacer y responder a preguntas claves que permitan desencadenar procesos de pensamiento complejo, tales como: relacionar, buscar, anticipar, formular hipótesis y elaborar preguntas y respuestas para la solución de problemas y desafíos a los que los enfrentan los nuevos aprendizajes.

C. Cierre

“En la actividad de cierre se promueve la metacognición como parte del aprendizaje orientado al mejoramiento continuo de los desempeños que evidencian los y las estudiantes en el desarrollo de las capacidades. Asimismo, las actividades de cierre constituyen una oportunidad para que los y las estudiantes transfieran o utilicen lo aprendido en nuevas situaciones; por ejemplo, ejecución de tareas, prácticas calificadas” (MINEDU 2013b: 59) y situaciones de la vida cotidiana.

5.1.2.5. *Estrategias para manejar conflictos favoreciendo el clima armonioso y favorable.* El ser humano, es un ser socio emocional, por tanto no es ajeno a verse involucrado en conflictos de todo tipo. Los adolescentes, en plena evolución y desarrollo de su mundo afectivo y socio emocional, son protagonistas conflictos en la escuela, los cuales no son ni buenos ni malos, corresponde al docente y al directivo gestionarlos positivamente a fin de generar un clima favorable en un ambiente de confianza, participación y democracia.

Existen dos formas de gestionar los conflictos, en la primera priman los intereses de una de las partes y en los resultados uno de los involucrados pierde. En la segunda forma se toma en cuenta las diferentes partes y se favorece el diálogo, la cooperación y la negociación de esta manera no existe perdedores y todos reciben un beneficio al solucionar el conflicto. Cabe destacar que ninguna forma prevalece sobre la otra, corresponde al docente tomar la decisión de elegir la forma adecuada y pertinente para solucionar la situación conflictiva.

Sabemos de la importancia de la convivencia escolar y la participación para la formación integral y bienestar de los estudiantes, por ello debemos fortalecer las capacidades de nuestros docentes para autorregular conductas en el aula y prevenir situaciones de violencia escolar. La mejora del clima en el aula implica también que las docentes desarrollen habilidades interpersonales para que puedan gestionar los conflictos adecuadamente, brindándoles seguridad y confianza a los estudiantes para que se sientan motivados y aseguren aprendizajes significativos. Las docentes a través de los procesos pedagógicos deben plantear situaciones desafiantes y contextualizarlas para que de esta manera movilizar y poder promover competencias en la resolución de problemas de su entorno. Asimismo, la maestra debe suscitar el conflicto ante nuevas situaciones, promoviendo materiales adecuados, planteando resolución de problemas y sugiriendo nuevos; y también favorecer la trasmisión de lo aprendido, proporcionando tiempos de comunicación (individuales, grupales).

El Ministerio de Educación orienta a tutores y directivos con procedimientos o estrategias para solucionar conflictos a través de la negociación, la mediación y la construcción de consensos. El primero se refiere la comunicación directa mostrando voluntad para dialogar y apertura para escucharse, con la finalidad de construir acuerdos que satisfagan a ambas partes y en igualdad de condiciones. La mediación

favorece respuestas no violentas a los conflictos buscando la ayuda de un tercero ajeno al conflicto para resolverlo. Finalmente, la construcción de consensos se ejecuta con la ayuda de un facilitador que debe articular los diferentes puntos de vista del grupo para apoyar la construcción de acuerdos (Minedu, 2009, p. 60)

Procesos pedagógicos en la sesión de aprendizaje. Se consideran como actividades que desarrolla el docente de manera intencional con el objeto de mediar en el aprendizaje significativo del estudiante. A través de estos procesos se construyen conocimientos, se fortalecen valores y se desarrollan capacidades para afrontar el contexto social. Estos procesos son:

- *Problematización:* Dilemas morales, problemáticas ambientales, asuntos públicos, situaciones cotidianas, etc.
- *Análisis de la información:* Nos permite identificar lo que pasó acerca de la problemática y contrastar con la bibliografía.
- *Acuerdos o Toma de Decisiones:* *Compromisos, conclusiones, acuerdos.*

5.2. Experiencia Exitosa

Los ciudadanos del paraíso (San Andrés Colombia) en una casa a 5 minutos del aeropuerto de la isla, 5 maestras formadas en la pedagogía Waldorf, educan a 45 niños de múltiples credos (testigos de Jehová, adventistas, bautistas, católicos y budistas), etnias (árabes, raizales y colombianos de diferentes religiones) y condiciones económicas.

Ligia Zapata, líder de este proyecto, entendió que esta pedagogía podría integrar a niños de diversos orígenes en el aula con la finalidad de demostrar que las diferencias entre las culturas pueden llegar a convertirse en un proceso de enriquecimiento mutuo. Alejandra de 9 años alumna de la escuela de Noel en San Andrés Colombia manifestó que el ir a la escuela resulta aburrido para otros niños para ella no era lo mejor que disfrutaba nos cuenta: Que la maestra Ligia Directora y fundadora llegó a San Andrés, casada con un psiquiatra, por motivos de trabajo se estabilizó en San Andrés. Tenía 2 hijas pequeñas que estudiaron en varios jardines sin éxito alguno y como ya había tenido una experiencia en una escuela Waldorf en

Medellín, decidió crear una en el año 1999. Ella tenía muy clara la capacidad de esta pedagogía para integrar niños de diferentes estratos sociales al aula; después de haber observado los conflictos entre niños raizales y continentales pensó que con esta pedagogía la situación iba a cambiar.

Iniciar con la guardería no fue fácil necesitó la ayuda de una maestra adventista y 2 PP.FF. que le colaboraron con la elaboración del PEI. Muy pronto recibió la aprobación de la Secretaría de la Educación, la mayor dificultad que se presentó con algunas corrientes religiosas de la isla, porque los pastores son celosos porque su gente se abra a cosas diferentes. Comenzaron a decir que en la escuela se enseñaban cosas extrañas por lo cual los padres empezaron a retirar a los niños, retirándose más o menos 25 niños ese año quedando sólo 15. Este hecho alejó a la comunidad raizal de la institución, pero los que permanecemos somos testigos de los que hace y nos hemos encargado de limpiar el nombre de la escuela de Noel en la comunidad, en el momento la escuela llega solo hasta tercero de primaria por no haber suficientes maestros. Cuando el proyecto se iniciaba organizaron un seminario de un año de capacitación para todos ellos, con profesores que vinieron de Medellín para formarlos en la pedagogía Waldorf. Eran 18 maestros pero finalmente quedaron sólo 5 en la escuela de Noel, que viajaron luego por toda Colombia en busca de capacitación.

La maestra Ligia dice que una de las cosas que plantea la pedagogía Waldorf: es permitir a cada uno ser él mismo por eso no hay uniformes en nuestro colegio.

La maestra Esperanza decía que para la pedagogía Waldorf es muy importante que los niños durmamos los conceptos y luego lo recapitulemos. Yo creo que estos conocimientos y conceptos están dormidos, están tranquilos que cuando los vuelvo a retomar lo hago con más interés.

Lo más importante de esta experiencia es que las clases se dividen en tres momentos: el primero; es despertar de nosotros hacia el conocimiento por medio de un juego rítmico de un poema o de una canción que cantamos para concentrarnos. En la segunda fase recordamos lo que vimos el día anterior, se trata de despertar las ideas centrales o conceptos como dice la maestra que trabajamos en la jornada anterior. Finalmente se retorna el concepto para continuar avanzando en él y trabajamos en el cuaderno donde se desarrolla una actividad propuesta por la maestra, el cuaderno es elaborado por nosotros con colores y crayolas, con la idea de que haya mucha vida en

él; nuestros cuadernos no tiene rayas y son completamente en blanco, encargándose cada uno que se vaya convirtiendo en una obra de arte día tras día.

Cada una de estas épocas está acompañada de una canción, un ejercicio físico y un dibujo en el tablero, que siempre guarda relación con el tema que estamos viendo. Es aquí que les cuento que lo que más me gusta a mí: el arte. En la escuela de Noel apoyan las clases con elementos artísticos; es decir que les enseñan con arte. La maestra Esperanza dice que el arte hace ser lo que cada uno es y que nos saca lo que tenemos dentro y dice que lo importante de las artes en nuestra educación es que integra el sentimiento, el hacer y el conceptualizar. Ella dice que en la medida en que esas tres acciones estén en equilibrio nosotros vamos a ser niñas y niños sanos, niños que sentimos pero que somos capaces de poner ese sentimiento en nuestro pensamiento. Por eso podemos resolver los problemas desde el sentir pero también desde el pensar. Ella nos dice todo el tiempo que el arte nos mejora la cabeza y el corazón y eso evita que seamos demasiados impulsivos, nosotros trabajamos en nuestra propia huerta aseamos el colegio todos los días, creemos que es importante recuperar los trabajos de nuestra vida cotidiana, también trabajamos manualidades y así encontramos la importancia del valor del artesano, de aquel que trabaja un telar, y valoramos la labor que implicó proporcionarnos una prenda de vestir por ejemplo porque tú no tienes siempre un profesional, puedes que te inclines ser agricultor, artesano, músico o poeta.

En el trabajo de los profesores y lo agradable de la pedagogía lo que hace aprender sea una actividad tan placentera para todos los niños de la escuela de Noel. Cuando aprendemos algo estamos contentos y a la hora de recordarlo lo hacemos con gusto por eso no se nos olvida las cosas. Además trabajar con la música, la pintura y el juego nos ayuda a usar nuestra cabeza en nuestro corazón de un manera distinta a otras escuelas de la isla por eso la maestra Isabel, dice que de acá ella va a sacra cantantes, pintores y hasta gobernantes y presidentes de Colombia.

La escuela está marchando muy bien ya que al ver cómo llegan los niños los primeros días, al principio les gusta la pelea y no querer respetar las diferencias de los demás; hasta los he visto darse golpes, andar muy inquietos o no poder prestarle atención a la maestra. Pero poco a poco y con el trabajo en el colegio, esos niños se vuelven tranquilos y amorosos; claro que las diferencias se presenta, pero lo increíble

es que es muy poco tiempo, pero las diferencias son resueltas sin agresión, porque las maestras enseñan a trabajar en grupo y nos muestran cómo hablar en vez de pelear.

En esta escuela respetamos la naturaleza y las cosas que nos rodean: plantas del jardín, el agua los animales, todo lo que hace parte de esa isla. Es algo que hacemos diariamente y que se va convirtiendo en un hábito. La maestra Esperanza dice que un buen ciudadano se forma con una disciplina de trabajo, con un ritmo. Pero el ritmo no es solo catar, bailar o tocar el tambor, también es ser organizada con las labores y las asignaciones que nos manda la maestra. Ella dice que en eso nos va formando como buenos ciudadanos para que cuando seamos grandes lleguemos al trabajo a la hora que es, sin estar buscando pretextos para salir antes y llegar después.

En la escuela de Noel sabemos desde muy pequeños que no estamos solos y que de nosotros depende que esta funcione o no, conoceremos las normas sabemos para que existen y por qué importa cumplirlas, pero nace de nosotros mismos el respetarlas: somos 'personas libres pero tomamos decisiones con responsabilidad porque sabemos lo que somos. La maestra Ligia dice que si uno se quiere así mismo no con egoísmo sino con altruismo es difícil que vaya agredir o a molestar a otras personas. Si desde pequeña me enseñaron que yo me tengo que cuidar, que yo tengo que quererme y respetarme a mí misma entonces también voy a querer a las personas que me rodean. Aquí somos personas que amamos al planeta tanto como a nuestros semejantes, que nos conservamos, nos valoramos y nos cuidamos por eso cuando termino de contarles esta historia y apague la luz de mi cuarto me voy a dormir con ganas de que sea mañana y pueda volver a la escuela de Noel.

Qué importante es la Pedagogía Waldorf

Porque permite a cada uno ser él mismo desarrollando sus aprendizajes a través del arte amor y música los cuales despierta y motiva las ganas de realizar labores en diversos espacios de la comunidad bajo la insignia de libertad, afecto y respeto.

6. Diseño de Plan de Acción

6.1 Objetivos

El presente trabajo académico, busca responder a la problemática suscitada descrita a través de una alternativa de solución viable. Así, el objetivo general del Plan de Acción que se propone apunta a mejorar la práctica pedagógica en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.

6.1.1 Objetivo general. Fortalecer la práctica pedagógica para el desarrollo de la competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás de los estudiantes del II Ciclo de EBR de la IEI N° 1569 del Distrito Paján, UGEL Ascope - La Libertad.

6.1.2 Objetivos específicos. La propuesta está enfocada a lo siguiente:

- Monitorear la práctica docente en el área Personal Social a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre los procesos pedagógicos, uso de materiales y estrategias y la convivencia.
- Acompañar la práctica docente en el área Personal Social mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer sus capacidades en el desarrollo de la competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás.
- Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de la competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás en el área Personal Social.

6.2 Matriz del Plan de Acción

Presentado el problema priorizado que se dispone a enfrentar, se ha planteado como alternativa de solución priorizada a la implementación de un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica a las docentes del área de Personal Social, el mismo que, al ejecutarlo, movilizará estrategias y actividades para

fortalecer la práctica docente en el desarrollo de la competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás del área de Personal Social.

Para este propósito, se llevará a cabo el monitoreo pedagógico a través de visitas de observación al docente a fin de recoger información sobre las estrategias metodológicas inadecuadas, materiales educativos, limitado manejo de estrategias para gestionar los conflictos en la convivencia en el aula. Partiendo de esta información, y usando permanentemente la retroalimentación formativa, se brindará el soporte técnico que requieran las docentes de acuerdo a sus necesidades y demandas, mediante un acompañamiento contextualizado por parte del equipo directivo para el desarrollo de sus capacidades disciplinares y metodológicas en bienestar del logro de aprendizaje significativo.

Dentro de los marcos normativos del monitoreo se centra también en la labor del docente en el aula para facilitar el aprendizaje de los estudiantes, de igual manera la RM 657-2017 Minedu, que establece las Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2018 en instituciones educativas y programas educativos de la Educación Básica se refiere al estricto cumplimiento de los compromisos de gestión escolar y, esto es del compromiso N° 4.

De igual manera, la Ley General de Educación N° 28044, en su artículo establece “La educación es un derecho fundamental de la persona y de la sociedad. El Estado garantiza el ejercicio del derecho a una educación integral y de calidad para todos y la universalización de la Educación Básica. La sociedad tiene la responsabilidad de contribuir a la educación y el derecho a participar en su desarrollo”; por tanto, la formación continua del docente es indispensable para brindar la educación de calidad que promueve esta norma.

Posteriormente se presenta la matriz del Plan de Acción, la cual es importante porque nos permite determinar indicadores, metas, estrategias, actividades, responsable y cronograma en correspondencia a los objetivos específicos de la propuesta que, se espera, generen cambios sustanciales en la comunidad educativa, creando una cultura escolar basada en la formación continua, trabajo colaborativo y democracia, cimentada en una comprometida reflexión.

ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN PRIORIZADA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	METAS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	CRONOGRAMA											
							M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Fortalecer la práctica pedagógica para el desarrollo de la competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás de los estudiantes del II Ciclo de EBR de la I.E.I. N° 1569 del Distrito Paiján, UGEL Ascope - La Libertad.	Monitorear la práctica docente en el área de Personal Social a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre los procesos pedagógicos uso de materiales y estrategias y la gestión de convivencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de visitas de observación monitoreo programadas en el PAT que han sido ejecutadas. • Porcentaje de docentes que son monitoreados por parte del equipo directivo. 	100 % de visitas atendidas a las docentes en el área de personal social.	Visita al aula	1.1. Jornada de sensibilización sobre las características e importancia del monitoreo en la I.E	Equipo directivo	X											
					1.2 Jornada para la revisión y socialización de los instrumentos de monitoreo.	Equipo directivo		X										
					1.3 Elaboración consensuada del cronograma de monitoreo	Equipo directivo		X										
					1.4 Diagnóstico del desempeño docente. Primera visita	Equipo directivo			X									
					1.5 Procesamiento y socialización de resultados de la primera visita.	Equipo directivo				X								
					1.6 Observación de sesiones de aprendizaje (Visitas 2 y 3)										X			X

	Acompañar la práctica docente en el área de personal social mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer sus capacidades en el desarrollo de la competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de jornadas de acompañamiento programadas en el PAT que han sido ejecutadas. • Porcentaje de docentes que reciben acompañamiento por parte del equipo directivo. 	Al 100%	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoría individual 	2.1 Reuniones colegiadas para exponer la importancia del acompañamiento	Equipo directivo					X							
					2.2 Taller de retroalimentación retroactiva	Equipo directivo					X							
					2.3 Reuniones de trabajo para asesoría individualizada	Equipo directivo						X	X	X				
	Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el Monitoreo y Acompañamiento para el desarrollo de la competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás en el Área de Personal Social.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de docentes que son evaluados por parte del equipo directivo. 	Al 100%	<ul style="list-style-type: none"> • Autoevaluación (tipo) • Coevaluación (tipo) 	3.1 Reuniones de trabajo para asesoría individualizada	Equipo directivo											X	
					3.2 Taller sobre rúbricas de evaluación	Equipo directivo												X

Figura .6 Matriz del Plan de Acción

7. Plan de Monitoreo y Evaluación

Para garantizar el logro de los objetivos formulados en el presente Plan de Acción, es fundamental ejecutar un plan de monitoreo y evaluación del mismo, puesto que así se detectará oportunamente deficiencias, obstáculos y/o necesidades de reajuste de las acciones planificadas. Las dificultades durante el proceso de implementación del Plan detectadas a tiempo permitirán tomar decisiones que pueden implicar redireccionar las acciones contempladas en la elaboración del diseño.

El plan de monitoreo y evaluación del Plan de Acción se presenta en la siguiente matriz. En ella se observa, entre sus componentes, los indicadores de logro y las estrategias a seguir en la ejecución de las actividades propuestas. Además, evalúa la implementación de las acciones a través de una escala propuesta como referente para determinar el nivel del logro de sus objetivos. Adicionalmente, presenta columnas de evidencias e instrumentos como medios de verificación del cumplimiento de los objetivos. Finalmente, la matriz enumera los recursos necesarios y el porcentaje de logro de la meta estimado en términos cuantitativos de acuerdo a lo propuesto en el diseño del Plan de Acción.

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	ACTORES	NIVEL DE IMPLEMENTACION SEM / TRIM						EVIDENCIA	INSTRUMENTOS	RECURSOS	% DE LOGRO DE METAS
					0	1	2	3	4	5				
<p>Monitorear la práctica docente en el desarrollo de la competencia “Convive respetando a sí mismo y a los demás” en el área de Personal Social a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre las estrategias metodológicas inadecuadas materiales educativos, limitado manejo de estrategias para gestionar conflictos</p>	<p>Porcentaje de visitas de observación monitoreo programadas en el PAT que han sido ejecutadas.</p> <p>Porcentaje de docentes que son monitoreados por parte del equipo directivo</p>	Visita al aula	1.1. Jornada de sensibilización sobre las características e importancia del monitoreo en la I.E	Equipo directivo y docentes						X	Acta de asistencia	<p>Lista de cotejo</p> <p>Inventario de actividades</p>	Proyector	<p>100% de visitas ejecutadas</p> <p>100% de docentes monitoreados</p>
			1.2. Jornada para la revisión y socialización de los instrumentos de monitoreo.	Equipo directivo y docentes					X	Acta de asistencia	Proyector			
			1.3. Elaboración consensuada del cronograma de monitoreo	Equipo directivo y docentes					X	Plan de monitoreo	Calendarización del año escolar			
			1.4. Diagnóstico del desempeño docente (primera visita)	Equipo directivo y docentes					X	Informe de fortalezas y debilidades en el desempeño del docente	Cuaderno de campo			

			1.5. Procesamiento y socialización de resultados de la primera visita.	Equipo directivo y docentes						X	Matriz de evidencias Lista de prioridades para el acompañamiento		Proyector Laptop Cuaderno de campo	
			1.6. Observación de sesiones de aprendizaje (Visitas 2 y 3)	Equipo directivo y docentes						X	Informe de monitoreo		Cuaderno de campo	
Acompañar la práctica docente mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer sus capacidades en el desarrollo de la competencia Convive respetando a sí mismo y a los demás, del área de Personal Social bajo la perspectiva de la retroalimentación formativa.	Porcentaje de jornadas de acompañamiento programadas en el PAT que han sido ejecutadas. Porcentaje de docentes que reciben acompañamiento por parte del equipo directivo.	Reuniones de trabajo colegiado Talleres Reuniones de trabajo personalizadas	2.1. Reuniones colegiadas para exponer la importancia del acompañamiento	Equipo directivo y docentes						X	Acta de asistencia	Lista de cotejo	Proyector Laptop	100% de talleres y reuniones ejecutados
			2.2. Taller de retroalimentación formativa	Equipo directivo y docentes						X	Acta de asistencia Acta de compromisos		Proyector Laptop Cuaderno de campo	100% de docentes reciben acompañamiento
			2.3. Reuniones de trabajo para asesoría individualizada	Equipo directivo y docentes						X	Acta de asistencia Acta de compromisos		Cuaderno de campo	

Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de la competencia Convive respetando a sí mismo y a los demás del área de Personal Social.	Porcentaje de docentes que son evaluados por parte del equipo directivo.	Auto y heteroevaluación	3.1 Observación de sesiones de aprendizaje	Equipo directivo y docentes						X	Matriz de evidencias	Lista de cotejo	Instrumentos de autoevaluación y coevaluación	100% de docentes evaluados
			3.2 Taller sobre rúbricas de evaluación	Equipo directivo y docentes						X	Acta de asistencia			

Figura 7. Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción

<p>LEYENDA: 0 = No implementada (0%) 1 = Implementación inicial (1% - 24%) 2 = Implementación parcial (25% - 49%) 3 = Implementación intermedia (50% - 74%) 4 = Implementación avanzada (75% - 99%) 5 = Implementada (100%)</p>
--

La puesta en marcha del Plan de Acción requiere de anticiparse a los posibles riesgos que obstaculizarían su ejecución, además de prever las medidas a adoptar en caso de que ocurrieran. A continuación, en la siguiente figura se detallan estos aspectos:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RIESGOS	MEDIDAS A ADOPTARSE
<p>Monitorear la práctica docente en el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás en el área de Personal Social través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre , estrategias metodológicas,materiales educativos,limitado manejo de estrategias para manejar conflictos en la convivencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resistencia de los docentes a ser monitoreados. ▪ Ocurrencia de fenómenos naturales. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilización al docente sobre las ventajas del monitoreo. ▪ Reprogramación de cronograma de monitoreo.
<p>Acompañar la práctica docente mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer sus capacidades en el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y los demás del área de Personal Social bajo la perspectiva de la retroalimentación formativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oposición del docente a ser acompañado. ▪ Carencia de espacios para el acompañamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilización al docente sobre las ventajas del monitoreo. ▪ Consenso en la generación de espacios.
<p>Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás en el área de Personal Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oposición del docente a ser evaluado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilización al docente

Figura 7. Riesgos y medidas a adoptarse en el Plan de Acción.

8. Presupuesto

La realización del presente Plan de Acción, demanda una sostenibilidad financiera. Por tal razón, es indispensable la elaboración del presupuesto que permitirá la proyección y estimación de los recursos monetarios destinados a este propósito, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de todas las actividades del plan y sus resultados esperados que aportarán al cambio de la cultura escolar. Este cuadro presupuestal se ha elaborado con la participación de la comunidad educativa – promoviendo buenas relaciones interpersonales - y en él se establece los costos que generarán algunas de las actividades programadas en el Plan de Acción, de manera ordenada, así como la inversión necesaria y su procedencia.

Estos recursos financieros asignados procederán de los recursos propios generados por la institución educativa, por tanto, el siguiente presupuesto está sustentado en la DS N° 028-07-ED que aprueba el Reglamento de Gestión de Recursos Propios y Actividades Productivas Empresariales en las Instituciones Educativas Públicas, la misma que en su artículo 22° explica que los gastos con cargo a los ingresos por recursos propios de la Institución Educativa se programarán en función a las metas y objetivos institucionales establecidos en el plan anual de trabajo; por consiguiente, el presente Plan de Acción apunta a lograr mejores aprendizajes en los estudiantes, constituyendo un objetivo institucional importante en la labor educativa.

El respectivo cuadro de presupuesto que se muestra a continuación describe la totalidad de actividades programadas en el Plan de Acción que requieren financiación, el tiempo destinado para el desarrollo de cada una de ellas, el monto en soles a invertir, y terminando con la fuente de financiamiento que corresponde.

ACTIVIDADES	PERIODO	COSTOS	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
1.1.Jornada de sensibilización sobre las características e importancia del monitoreo en la I.E	Primera semana de marzo	25.00 soles	Recursos propios
1.2.Jornada para la revisión y socialización de los instrumentos de monitoreo.	Segunda semana de abril	25.00 soles	Recursos propios

1.3.Diagnóstico del desempeño docente (primera visita)	Segunda semana de mayo	1.00 sol fotocopias por docente	Recursos propios
1.4.Observación de sesiones de aprendizaje (Visitas 2 y 3)	Junio Noviembre	1.00 sol fotocopias por docente	Recursos propios
2.1.Reuniones colegiadas para exponer la importancia del acompañamiento	Junio	25.00 soles	Recursos propios
2.2.Taller de retroalimentación formativa	Julio	25.00 soles	Recursos propios
2.3. Reuniones de trabajo para asesoría individualizada	Agosto – octubre	45. soles	Recursos propios
3.1. Observación de sesiones de aprendizaje	Noviembre	25.00 soles	Recursos propios
3.2. Taller sobre rúbricas de evaluación	Diciembre	25.00 soles	Recursos propios

Figura 7. Presupuesto del Plan de Acción.

9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción

La elaboración del presente Plan de Acción cuenta con las orientaciones y lineamientos desarrollados progresivamente en cada uno de los módulos formativos que empoderaron al director de las capacidades necesarias para el ejercicio efectivo y eficiente de la gestión escolar y el liderazgo pedagógico en su escuela. Así mismo, a través del líder, se involucró a toda la comunidad educativa mediante el análisis y priorización del problema que afecta los aprendizajes de los estudiantes de la IEI N° 1569 - Paján. Así, el producto del Plan de Acción es el resultado del aporte progresivo de todos ellos.

En principio se formuló una ruta de cambio que permitió aproximarse a la realidad de la Institución Educativa para identificar los problemas que afectaban al logro de aprendizajes de los estudiantes. Luego de un proceso de análisis y sensibilización, la comunidad educativa, priorizó el problema referido al nivel insatisfactorio de aprendizaje en la competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás de los estudiantes del II ciclo de la EBR, disponiéndose a tomar las medidas necesarias para afrontarlo. El rol del líder pedagógico se vio fortalecido con el involucramiento de todos los actores educativos en el análisis de la realidad generando en ellos el compromiso por la mejora de la IEI.

Posteriormente la comunidad educativa construyó la visión institucional y formuló algunas alternativas de soluciones posibles y pertinentes para afrontar al problema priorizado y elevar el nivel satisfactorio en el área de Personal Social. Luego de socializar y analizar todos y cada uno de los procesos de gestión escolar se identificó, seleccionó y documentó aquellos que se involucran y generan valor a la propuesta de solución al problema priorizado en busca de la mejora continua. El directivo afianzó su liderazgo entendiendo la responsabilidad de encaminar a los actores educativos hacia la visión compartida y organizar los procesos de gestión escolar hacia la solución de la problemática planteada.

En este Informe del Diagnóstico del Plan de Acción se elaboraron las respectivas tabla de especificaciones para la formulación de dos instrumentos para el recojo de información: ficha de monitoreo y guía de entrevista de grupo focal a padres de familia. La aplicación de estos instrumentos obedeció a un cronograma y no solo se

recogió información sobre el desempeño de las docentes en el área de Personal Social también sobre las percepciones de las docentes respecto al monitoreo y acompañamiento del equipo directivo y sobre la participación de los padres de familia en el desarrollo de la competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás en sus hijos. También, se analizó la importancia del clima institucional y el cumplimiento de sus normas de convivencia y su incidencia en la problemática descrita en el presente Plan de Acción.

Posteriormente, se dio tratamiento a la información recogida con la aplicación de los instrumentos elaborados y mencionados en el párrafo anterior y sus resultados fueron interpretados considerando el aspecto literal, inferencial y criterial. Esto dio inicio a un proceso de un análisis y reflexión de tal información, siendo procesada e interpretada para la posterior toma de decisiones de la comunidad educativa, encabezados por el líder pedagógico. Para esta actividad y culminar el diagnóstico del Plan de Acción, sirvieron de orientación los tópicos sobre gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico.

Por último, se planteó, de manera fundamentada, una alternativa de solución a la problemática priorizada. Esta alternativa gira en torno al enfoque, estrategias e instrumentos del Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica docente, por lo que se incorporó en el Plan de Acción presente, que pretende dar solución al bajo nivel de desarrollo en la competencia Convive respetándose a sí mismo y los demás involucrando a todos los actores de la comunidad educativa, generando cambios estructurales y fortaleciendo las capacidades del liderazgo pedagógico del directivo.

10. Lecciones Aprendidas

En la elaboración del Plan de Acción liderado por el Directivo, se han adquirido una serie aprendizajes partiendo de muchas incertidumbres y dudas en el proceso y que nos han dejado las siguientes lecciones.

- Realizar el diagnóstico objetivo del contexto para identificar los problemas que afectan el logro de los aprendizajes en los estudiantes a través del consenso y el trabajo colaborativo de la comunidad liderada por el directivo juegan un papel importante, por ejemplo, en la formulación de los instrumentos que se aplicarán para recoger información sobre el desempeño docente, percepción del MAE y participación de los padres de familia.

- Promover una gestión pedagógica que busque construir una cultura evaluativa institucional teniendo como piedra angular el desarrollo profesional docente como un proceso de aprendizaje permanente. Para lograrlo es necesario que el líder pedagógico genere un cambio de actitud a fin de conseguir que el docente entienda qué es lo que se espera de ellos, así como brindarles los espacios y oportunidades necesarios para empoderarlos de las capacidades metodológicas que le ayuden a cumplir con las expectativas, con el único objetivo de lograr mejores aprendizajes en los estudiantes.

- Ejercer una gestión basada en el liderazgo pedagógico con la participación de la comunidad educativa es un factor importante que respalda el rol del líder pedagógico. Cuanto menos participación institucional exista en la ejecución del Plan de Acción, mayor será la complejidad del proceso de su implementación y mayores las resistencias de los docentes quienes tomarán al Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación como una forma de invadir su trabajo en el aula y no como la alternativa de solución viable y oportuna ante el bajo nivel de aprendizajes en la competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás.

Referencias

- Como liderar nuestras escuelas – Santiago de Chile – fundación Chile.
- Consejo Nacional de Educación (2010)
- Crawford y Badine 2001 Diseño Curricular Nacional de la EBR – MINEDU 2009, Lima – Perú Editorial Inst.
- Ministerio de Educación . (2017). Fascículo Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la I.E., Lima – Perú
- Ministerio de Educación (2016a) .Guía dirigida a Madres y Padres “Aprendemos juntos en familia” II Ciclo del Nivel Inicial – Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación (2016b) .Guía para docentes del ciclo II Conocer para planificar y mejora . Lima Perú.
- Ministerio de Educación (2016c) Guía para formular e implementar el proyecto , Lima – Perú
- Ministerio de Educación (2016) Guías de Orientaciones para el Buen Trato a niños y niñas en el nivel inicial. Lima Perú.
- Ministerio de Educación Marco del Buen Desempeño del Directivo MINEDU 2014, Lima - Perú.
- Ministerio de Educación (2009) Aprendiendo a resolver conflictos en las instituciones, Minedu.
- Ministerio de Educación (2014) Fascículo de Gestión escolar centrada en los aprendizajes. Directivos construyendo escuela.Lima Perú.
- Ministerio de Educación (2015)Entorno educativo de calidad en Educación inicial
- Ministerio de Educación (2016) Lineamientos para la gestión de la convivencia escolar-Documentos de trabajo-Lima Perú
- Ministerio de Educación del Perú (2014) Marco del Buen Desempeño Directivo. Módulo 5 pág. 48, 49 y 50- Lima - Perú
- Ministerio de Educación 2017) Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica Docente, Lima Perú
- Ministerio de Educación .Educación Participación y Clima Institucional (Minedu 2017 pág. 43, 44 y 45). Lima – Perú.

Ministerio de Educación . Resolución Ministerial N° 627-2016-MINEDU, Normas y Orientaciones para el Desarrollo del Año Escolar 2017 en las I.E. y Programas Educativos de la Educación Básica.

Ministerio de Educación (2015) Ruta 3 Mejora de la Convivencia Escolar: El Clima n el aula y la disciplina. Marco del Buen Desempeño “Directivo construyendo Escuela”, Lima

Ministerio de Educación Rutas de Aprendizaje 2015 pág. 143 – 150. Lima – Perú..