

INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL MONTERRICO

PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO



MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN PARA MEJORAR LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA COMPETENCIA CONVIVE RESPETÁNDOSE A SÍ MISMO Y A LOS DEMÁS DEL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL DEL II CICLO DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1522 “SEÑOR DE LOS MILAGROS” DEL DISTRITO DE URPAY, PROVINCIA DE PATAZ - UGEL PATAZ – LA LIBERTAD

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

MORALES ARANDA, Guillermina

La Libertad- Perú

2018

Índice

Introducción	1
1. Identificación de la Problemática	3
1.1. Caracterización del Contexto Socio Cultural de la I.E. N° 80455.....	3
1.2. Formulación del Problema Identificado.....	6
2. Diagnóstico	9
2.1 Resultados de Instrumentos Aplicados	9
2.1.1. Resultados cuantitativos.....	9
2.1.2. Resultados cualitativos.....	9
2.2. Relación del Problema con la Visión de Cambio de los Procesos de la I.E.	
Compromisos de Gestión Escolar y el MBDDirectivo	11
3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico.....	15
4. Planteamiento de la Alternativa de Solución	18
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	24
5.1.1.1.2. Estrategias de Monitoreo Pedagógico.....	24
5.1.1.1.3. Instrumentos para el Monitoreo Pedagógico	24
5.1.1.2 Acompañamiento Pedagógico	25
5.1.1.2.1. Definición de Acompañamiento Pedagógico.....	25
5.1.1.2.2. Estrategias de Acompañamiento Pedagógico	25
5.1.1.3 Evaluación del desempeño docente	26
5.1.1.3.1. Definición de evaluación	26
5.1.1.3.2. Tipos de evaluación	26
5.1.1.3.4. Técnicas de evaluación.....	27
5.1.1.3.5. Instrumentos de evaluación	27
5.1.2 Área Curricular de Personal Social.....	28
5.1.2.1. Enfoque del área de Personal Social:.....	28
5.1.2.2. Competencia: Convive respetándose a sí mismo y a los demás.	29
5.1.2.2.1. Estrategias para favorecer el clima escolar en el	
desarrollo de la sesión de aprendizaje	29

5.1.2.2.2. Recursos metodológicos para desarrollar la competencia	29
5.1.2.2.3. Participación de los padres de familia en la educación de sus hijos.....	29
5.1.2.2.4. Estrategias para favorecer el clima en el desarrollo de sesiones.....	30
5.2 Experiencia Exitosa.....	31
6. Diseño del Plan de Acción.....	34
6.1 Objetivos	34
6.1.1 Objetivo general.....	34
6.1.2 Objetivos específicos	34
6.2 Matriz del Plan de Acción.....	34
7. Plan de Monitoreo y Evaluación.....	43
8. Presupuesto	51
9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción	55
10. Lecciones Aprendidas	57
Referencias.....	58
Apéndices.....	60

Índice de figuras

<i>Figura 1. Árbol de problema</i>	<i>8</i>
<i>Figura 2. Análisis de resultados del diagnóstico</i>	<i>13</i>
<i>Figura 3. Caracterización del rol del líder pedagógico</i>	<i>17</i>
<i>Figura 4. Matriz del plan de acción.....</i>	<i>36</i>
<i>Figura 5. Plan de monitoreo y evaluación del Plan de Acción.....</i>	<i>43</i>
<i>Figura 6. Riesgos y medidas a adoptarse</i>	<i>50</i>
<i>Figura 7. Presupuesto</i>	<i>51</i>

Introducción

El presente trabajo académico se ha elaborado como requisito para optar el título de segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico y tiene por finalidad dar a conocer la problemática que afecta el logro 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 Institución Educativa I.E N° 1522 “Señor de los Milagros” del distrito de Urpay – UGEL Pataz., sustentada en el diagnóstico realizado por el directivo.

Este trabajo académico se elaboró con la participación activa de los miembros de la comunidad educativa teniendo en cuenta la aplicación de instrumentos como la ficha monitoreo y acompañamiento de la práctica pedagógica y la encuesta a los docentes involucrados, así como mediante el análisis de instrumentos y documentos de gestión, documentos técnico pedagógicos como registros y actas de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.

Estos resultados de los registros y actas de evaluación, permitieron identificar que los estudiantes no lograron el nivel satisfactorio en el área de Comunicación. Frente a esta situación la implementación del Plan de Monitoreo y Acompañamiento y Evaluación constituye una propuesta para solucionar el problema y lograr incrementar el porcentaje de estudiantes en el nivel satisfactorio en el área de Comunicación, específicamente en la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás.

El presente informe consta de diez acápites. En el primer acápite, se hace referencia a la identificación de la problemática abordando la caracterización del contexto socio cultural, la ubicación y los aspectos más importantes de la institución educativa; asimismo, se muestra la formulación del problema identificado mediante el árbol de problemas. En el segundo acápite, se aborda el diagnóstico del problema mediante el cual se establecen los resultados obtenidos de los instrumentos cuantitativos y cualitativos aplicados, y la relación del problema con la visión de cambio, los procesos y compromisos de gestión escolar y su relación con el Marco de Buen Desempeño del Directivo.

En el tercer acápite, se hace referencia a la caracterización del rol del líder pedagógico del directivo en el planteamiento de metas institucionales, considerando las características propias de la institución educativa para alcanzar el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Este rol contempla las dimensiones de Vivian

Robinson. En el cuarto acápite, se trata del planteamiento de alternativas de solución, la implementación del Plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación. En el quinto acápite, se orienta a la sustentación de la alternativa de solución elegida, respondiendo a un marco teórico conceptual y revalidado por experiencias exitosas válidas que le dan viabilidad y sostenibilidad a lo propuesto, y que tienen una estrecha relación con la problemática identificada.

En el sexto acápite, se presenta el diseño del plan de acción estableciéndose claramente el objetivo general y los objetivos específicos que responden a la solución de la problemática; asimismo, se presenta la matriz de planificación del plan de acción. En el séptimo acápite, se trata del plan de monitoreo y evaluación, detallándose claramente las actividades, las estrategias, los actores, las evidencias, los instrumentos, los recursos y el avance de las metas de su ejecución. Asimismo, en el octavo acápite, se plantea el presupuesto, es decir, una proyección y estimación de los recursos financieros para la puesta en marcha del plan.

En el noveno acápite, se detalla el proceso de la elaboración del Plan de acción; explicando el aporte conceptual y experiencial logrado por el participante en cada uno de los módulos estudiados durante el desarrollo del Programa de Especialización en Gestión Escolar y Liderazgo Pedagógico; y finalmente, en el décimo acápite se presentan las lecciones aprendidas por el directivo asumiendo una consciencia de que la calidad de la institución educativa depende en gran medida de la competencia, dedicación y estilo de liderazgo directivo.

1. Identificación de la Problemática

1.1. Caracterización del Contexto Socio – Cultural de la I.E. 1522 “Señor de los Milagros”

La Institución Educativa N° 1522 “Señor de los Milagros”, se encuentra ubicada en el Jr. Manco Capac s/n, dentro del perímetro de la zona urbana del distrito de Urpay, provincia de Pataz en la región de La Libertad, correspondiente a la jurisdicción de la UGEL Pataz y como referencia al pie de la iglesia católica, a una cuadra de la plaza de armas. Esta sobre un terreno semiplano con pista de cemento y sin ningún rompe muelles.

En el distrito se observa que la mayoría de la comunidad tiene un nivel cultural bajo, especialmente en el grupo femenino que no cuentan con estudios primarios y otra parte con estudios primarios incompletos y un mínimo con estudios secundario, un gran porcentaje de población desocupada y machista, con carencia de una cultura de limpieza y aseo personal, hogares desintegrados y bajo nivel de ingresos económicos, con una economía basada en la agricultura para autoconsumo.

El distrito de Urpay se caracteriza por la solidaridad de los pobladores y costumbres tradicionales que son insumos para fomentar la identidad local y personal. La escuela presenta como demandas territoriales la formación integral de los estudiantes en valores y actitudes positivas, a través de la implementación de proyectos con apoyo de los padres de familia sobre formación de hábitos de higiene, realización de talleres de sensibilización a los padres sobre integración familiar y talleres socioemocional de los estudiantes.

La IE cuenta con un área de 350 m² y la infraestructura es de un piso, muy antigua y no adecuada para el nivel inicial, presenta desniveles en los pisos, el material predominante en la construcción es tapial, madera, planchas de calamina y teja andina; con pisos de cemento, presenta un ambiente para la dirección y almacén, dos aulas para la atención, una cocina, tres servicios higiénicos y un patio chico; con los servicios de agua no potable, desagüe y luz eléctrica. El mobiliario es acorde a la edad de los niños, con cuadernos de trabajo, medios y materiales educativos enviados por el Ministerio de Educación, lo cual nos permite utilizar dentro de nuestras

sesiones de aprendizaje donde son manipulados por los niños y niñas como parte de su curiosidad de exploración.

Actualmente la Institución Educativa N° 1522 “Señor de los Milagros” brinda el servicio educativo del nivel inicial, con docentes del nivel y un auxiliar de educación, con predisposición para el trabajo, de querer mejorar la práctica pedagógica y mantener el buen clima institucional en la comunidad educativa. La población estudiantil es de 27 estudiantes, en una aula se brinda el servicio a estudiantes de 3 y 4 años y en otra aula a los estudiantes de 4 y 5 años, asimismo se cuenta con un total de 26 padres de familia. La Institución Educativa funciona en el turno de la mañana de 8:15 a.m. a 12:45 p.m.

La población durante el año se dedica principalmente al cultivo de todo tipo de productos agrícolas como palta, lima, manzana, duraznos, naranjas, chirimoyas, en frutas, también maíz, trigo, papas debido a que cuentan con temples y jalcas; cabe resaltar un producto muy propio de Urpay es la nuña, la cual hay en la actualidad más de ocho variedades de ella. Además la población se dedica a la ganadería (ganado vacuno, lanar porcino, caprino). En el distrito Urpay el clima es templado todo el año, su medio geográfico es accidentado con algunos deslizamientos y grietas profundas, con precipitaciones de lluvia y vientos fuertes.

En el distrito de Urpay la educación informal trasmisible es lo que se percibe en el contexto sociocultural del niño donde se desenvuelven, con costumbres propias del lugar como festividades patronales, danzas típicas como los Waris, toreo bufa de aficionados, corrida de cintas, etc. Trabajar en educación en el distrito es un reto y tal vez una necesidad; sin embargo este deseo involucra muchos aspectos, pero se ha dejado de lado un punto importante; los aspectos de la formación humana, aquellos que “no se ven” porque cada persona los lleva consigo desde que inicia su proceso de formación profesional. Por otro lado se está cambiando la percepción en los padres de familia al punto de convencerlos que al mandar a sus hijos al jardín es la mejor decisión y están apostando por la educación de sus menores hijos.

Las fortalezas de la IE es contar con directivo que participa en la segunda especialidad en la gestión escolar con liderazgo pedagógico, empoderada en conocimientos de gestión curricular, convivencia escolar y monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica, además, los miembros de la comunidad educativa: padres de familia, CONEI, estudiantes, docentes y directivo

viven en una convivencia armónica contando con docentes comprometidos y dispuestos a involucrarse en la mejora de la calidad educativa.

La IE tiene buenas relaciones con los aliados estratégicos. El centro de salud de Urpay realiza el control y vacunación de los estudiantes y brinda charlas educativas a los padres de familia; el MINEDU con el programa Qaliwarma que brinda alimentos para la nutrición de los estudiantes; la municipalidad de Urpay brinda apoyo con recursos humanos y económicos. Las fortalezas y oportunidades son importantes para lograr los cambios en la Institución educativa a favor de los aprendizajes y atender las demandas de la población de Urpay. Todo esto repercutirá en la mejora de la calidad de vida de la población

1.2. Formulación del Problema Identificado

Dada la situación real de la institución educativa, la cual se desarrolla en el ámbito de la zona urbana y de característica polidocente incompleto y después de haber analizado los documentos de gestión el PAT, PEI y los resultados de aprendizaje obtenidos en el año 2015 y 2016 se identificó el problema: Nivel insatisfactorio de aprendizaje 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 educación inicial de la Institución Educativa N° 1522 “Señor de los Milagros” del distrito de Urcay- UGEL- Patate.

El problema identificado ha sido analizado a través de la técnica del árbol de problemas. La primera causa es la poca participación y compromiso de los padres de familia en el aprendizaje de sus hijos, ya que los niños y niñas son desatendidos por las tardes y pasando más tiempo en la calle, debido a los quehaceres agrícolas y crianza de animales que tienen los padres. Entre el factor de convivencia relacionado a esta causa es la gestión de las normas de convivencia y medidas reguladoras. Todo esto ha generado que los estudiantes no refuerzan sus aprendizajes por la falta de atención de los padres con el fin de revertir urgente planificar e implementar talleres vivenciales con padres de familia para motivar y comprometer la participación activa en el proceso educativo de sus hijos.

La segunda causa es la es la aplicación inadecuada de estrategias para promover el cumplimiento de los acuerdos de convivencia en el aula. El factor de convivencia relacionado a esta causa es la Gestión de las normas de convivencia y medidas reguladoras. Esto ha dado lugar a que los estudiantes no respeten los acuerdos de convivencia los cuales dificultan los aprendizajes. Para revertir esta situación es necesario diseñar e implementar talleres de desarrollo de habilidades interpersonales y de estrategias para el cumplimiento de los acuerdos de convivencia en el aula.

La tercera causa es el uso inadecuado de estrategias metodológicas y materiales educativos para promover y generar el aprendizaje de los niños en la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás, en el área de personal social. Entre el factor de gestión del currículo que se relacionan a esta causa se encuentra el desarrollo de las capacidades profesionales de las docentes, debido al limitado acompañamiento y desarrollo de reuniones colegiadas o talleres de inter aprendizaje entre docentes. Generando todo esto que los estudiantes estén desmotivados en el desarrollo de las

actividades de las sesiones de aprendizaje. Para revertir es necesario implementar las comunidades profesionales de aprendizaje, para revisar estrategias metodológicas innovadoras, el uso y elaboración de materiales y recursos educativos.

La cuarta causa se refiere al escaso monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica debido a que la directora tiene sección a cargo y recargada labor administrativa. El factor del monitoreo, acompañamiento y evaluación (MAE) que se relaciona a esta causa es la planificación del monitoreo y acompañamiento, la asesoría crítica reflexiva y la retroalimentación formativa. Esto genera que los docentes desarrollen sesiones de aprendizaje que no promueven el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos. Para revertir esta situación es primordial realizar visitas de observación en el aula para recoger información y realizar el acompañamiento oportuno bajo el enfoque crítico reflexivo, con relación profesional horizontal, con comunicación abierta, asertiva y empática y trabajo colaborativo.

Para atender las causas del problema es necesario considerar las fortalezas referidas a que el directivo que participa en la segunda especialidad en la gestión escolar con liderazgo pedagógico, empoderada en conocimientos de gestión curricular, convivencia escolar y monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica, además, la convivencia armónica entre los actores educativos, docentes comprometidos a mejora de la calidad educativa. Asimismo aprovechar las oportunidades como el centro de salud, la municipalidad de Urpay y el programa Qaliwarama que contribuyen en los aprendizajes de los estudiantes.

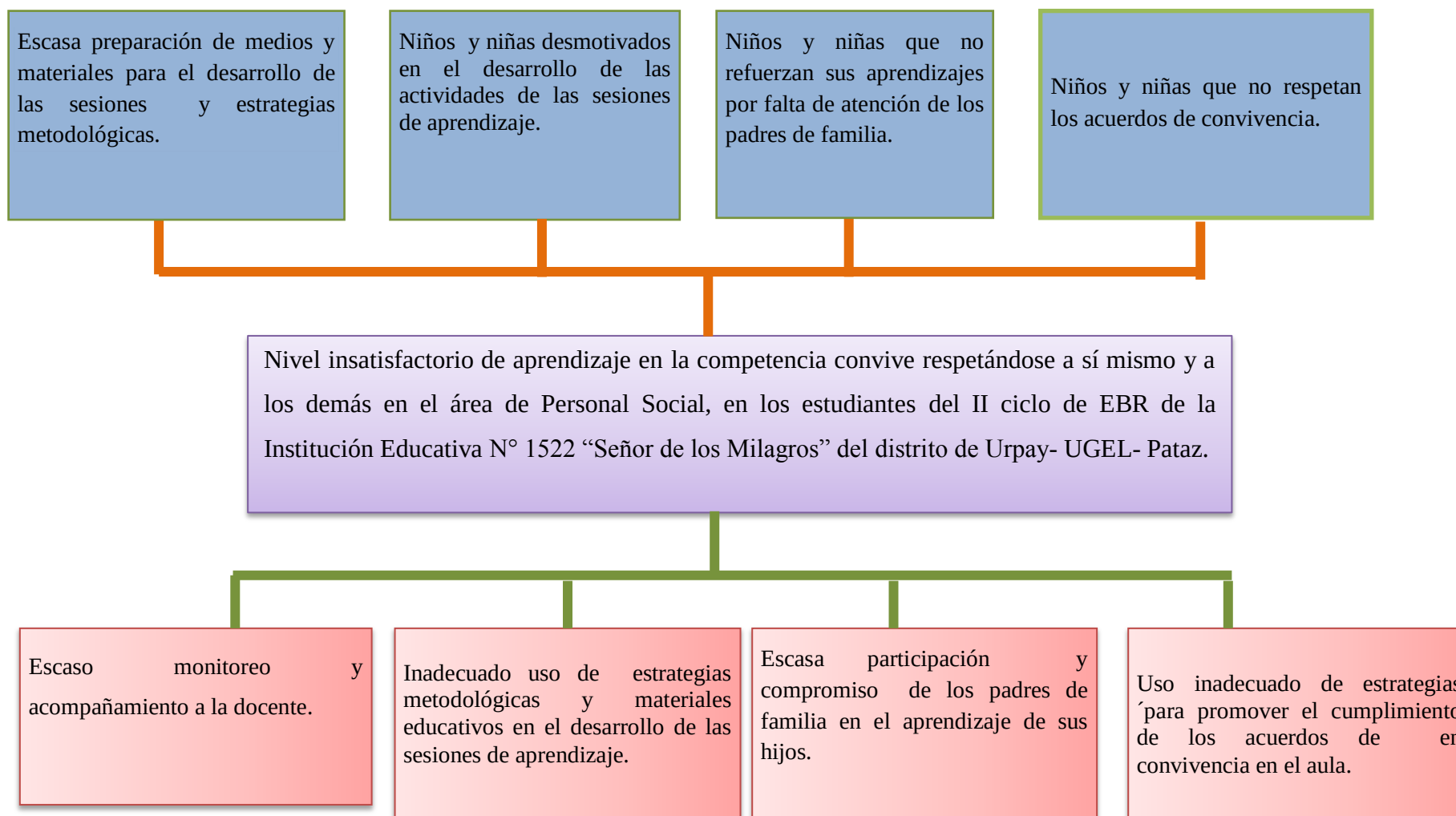


Figura 01. Árbol de Problemas.

2. Diagnóstico

2.1 Resultados de Instrumentos Aplicados

2.1.1. Resultados cuantitativos. Después de haber aplicado la ficha de monitoreo y haber realizado el análisis de los resultados tenemos que en el aspecto uso de estrategias metodológicas, el 100% de las docentes se encuentra en el nivel de proceso, porque presentan todavía dificultad en la problematización y/o planteamiento del reto o conflicto cognitivo, en usar dichas estrategias en el desarrollo de la sesión de aprendizaje en el área de Personal Social. Esto se debe a que no se han conformado las comunidades profesionales de aprendizaje para revisar estrategias innovadoras.

En el aspecto gestión del clima escolar, el 100% de las docentes presentan limitaciones en promover el clima democrático, colaborativo y participativo, como la regulación positiva del comportamiento y conducta de los niños y niñas teniendo en cuenta los acuerdos o normas de convivencia. Esto se debe a que no se ha realizado talleres de desarrollo de habilidades interpersonales y de estrategias a los docentes para el cumplimiento de los acuerdos de convivencia en el aula.

En el aspecto uso de materiales y recursos educativos, el 100% de docentes no utilizan materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayuden al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión, es decir los utilizan de manera inadecuada dificultando el aprendizaje significativo de los estudiantes, esto se debe a que no se han conformado las comunidades profesionales de aprendizaje para fortalecer las capacidades de los docentes en el uso y elaboración de materiales y/o recursos educativos.

2.1.2. Resultados Cualitativos. Para recoger información cualitativa de la problemática identificada se aplicó el cuestionario que arrojo ciertas conclusiones en diversos aspectos relacionados al monitoreo, acompañamiento y evaluación. La docente entrevistada, manifiesta que conoce el plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico, así como los instrumentos; pero no se participó en su planificación, elaboración y aprobación. Se ejecuta con poca frecuencia porque la directora tiene sección a cargo. La docente considera que el acto reflexivo sobre la práctica pedagógica va a coadyuvar en el proceso de cambio en la IE., afirman que el

monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica se realiza de manera limitada y con poca frecuencia, porque la directora tiene dirección y aula a cargo.

Asimismo la docente manifiesta que los instrumentos utilizados por la directora en el acompañamiento pedagógico ha sido la ficha de monitoreo y el cuaderno de campo, los cuales fueron aplicados sin tener el conocimiento pleno de cada uno de los instrumentos y mucho menos haber participado en la elaboración de ellos. Menciona que la directora genera la reflexión crítica de la práctica pedagógica orientada a identificar fortalezas y debilidades y al mismo tiempo brinda sugerencias para mejorar la práctica pedagógica, asumiendo compromisos de mejora; sin embargo es necesario fortalecer el acto reflexivo que realiza la directora planteando preguntas que permitan realizar una verdadera reflexión para el cambio.

Finalmente, considera que el monitoreo y acompañamiento que realiza la directora es con poca frecuencia y no genera espacios para el acompañamiento permanente y pertinente. Para revertir esta situación se debe realizar el monitoreo pedagógico que facilite el recojo de información en el terreno, haciendo seguimiento a los indicadores que nos permiten comprobar la calidad y el logro en el nivel de insumos, procesos y productos esperados.

El acompañamiento pedagógico, es un sistema y servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, interactiva, respetuosa y contextualizada del saber adquirido por los docentes y directores, orientado a la mejora de la calidad del desempeño docente y de los aprendizajes de los estudiantes, en un marco de gestión educativa eficiente.” Por lo tanto, se debe propiciar espacios de reflexión en las instituciones educativas con los docentes (Araujo, 2011,p.3)

Por otro lado, los docentes afirman que existe muy poco involucramiento de los padres de familia en las actividades escolares. Muy poco asisten en forma voluntaria para conocer y apoyar los logros de aprendizaje de sus hijos y de acuerdo con el Ministerio de Educación (2016) “Las familias cumplen un rol primordial en el proceso de formación de sus hijas e hijos, el cual es complementado por el que realiza la escuela. En ese sentido, tanto los docentes como las familias tenemos que aunar esfuerzos para que las y los estudiantes logren aprendizajes” (Ministerio de Educación, 2016, p. 5).

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

El problema del presente trabajo académico del Plan de Acción es el Nivel insatisfactorio de aprendizaje 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 educación inicial de la Institución Educativa N° 1522 “Señor de los Milagros” del distrito de Urpay- UGEL- Pataz. Para hacer el diagnóstico de este trabajo se han aplicado instrumentos cuantitativos y cualitativos.

Los resultados de los instrumentos cuantitativos nos permiten afirmar que las docentes presentan dificultad en la problematización y/o planteamiento del reto o conflicto cognitivo, en usar dichas estrategias en el desarrollo de la sesión de aprendizaje en el área de Personal Social. Asimismo presentan limitaciones en promover el clima democrático, colaborativo y participativo, como la regulación positiva del comportamiento y conducta de los niños y niñas teniendo en cuenta los acuerdos o normas de convivencia. Por otro lado no utilizan materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayuden al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión, es decir los utilizan de manera inadecuada dificultando el aprendizaje significativo de los estudiantes.

Esto se debe a que no se han conformado las comunidades profesionales de aprendizaje para revisar estrategias innovadoras, no se ha realizado talleres de desarrollo de habilidades interpersonales y de estrategias a los docentes para el cumplimiento de los acuerdos de convivencia en el aula y no se han conformado las comunidades profesionales de aprendizaje para fortalecer las capacidades de los docentes en el uso y elaboración de materiales y/o recursos educativos.

Entre los procesos que se encuentran implicados se tiene el referido a la realización de la programación curricular (PO02.1), el desarrollo de sesiones de aprendizaje (PO04.1), promover la convivencia escolar (PO05.1), el proceso prevenir y resolver conflictos (PO05.2). Además se relaciona con la competencia 5 del MBDDir. Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa, basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje. Asimismo, se puede afirmar que no se ha cumplido con el

compromiso Progreso Anual de Aprendizaje de todas y todos los estudiantes de la institución educativa y el compromiso de la gestión de la convivencia escolar.

Así mismo, se obtuvo las siguientes conclusiones con respecto al instrumento cualitativo: La docente entrevistada, manifiesta que conoce el plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico, así como los instrumentos; pero no se participó en su planificación, elaboración y aprobación. De igual forma afirman que el monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica se realiza de manera limitada y con poca frecuencia, porque la directora tiene dirección y aula a cargo. En el aspecto relacionado a la participación de los padres de familia, los docentes afirman que existe muy poco involucramiento de los padres de familia en las actividades escolares. Muy poco asisten en forma voluntaria para conocer y apoyar los logros de aprendizaje de sus hijos.

Los hallazgos que se vinculan con los procesos es el referido a monitorear el desempeño y rendimiento (PS01.2), realizar acompañamiento pedagógico (PO03.3), desarrollar trabajo colegiado (PO03.1) y fortalecer capacidades (PS01.3). Además se relaciona con la competencia 6 del MBDDir. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento a los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje. Asimismo, se puede afirmar que no se ha cumplido con el compromiso acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa.

El reto del directivo de la IE N° 1522 “Señor de los Milagros” es incrementar el porcentaje de estudiantes que logren el nivel satisfactorio en la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás en el área de Personal Social en los estudiantes de educación inicial. Para lograr el reto se tiene que asumir los siguientes desafíos: Mejorar la práctica pedagógica de los docentes en el uso adecuado de estrategias metodológicas de convivencia; involucrar a los padres de familia en las tareas educativas, promover una buena convivencia escolar e implementar el Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica.

A continuación se presenta el cuadro de análisis de resultados del diagnóstico:

PROBLEMA	Diagnóstico (conclusiones)	¿Qué procesos de gestión institucional se encuentran implicados?	¿Qué compromisos de gestión no se está realizando?	¿Qué competencias del MBD Directivo se encuentran implicados?
Nivel insatisfactorio de aprendizaje 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 educación inicial de la Institución Educativa N° 1522 “Señor de los Milagros” del distrito de Uraypay-UGEL- Pataz.	Resultados cuantitativos: En el aspecto uso de estrategias metodológicas el 100% de las docentes se encuentra en el nivel de proceso, porque presentan todavía dificultad en la problematización y/o planteamiento del reto o conflicto cognitivo, en usar dichas estrategias en el desarrollo de la sesión de aprendizaje en el área de Personal Social. Esto se debe a que no se han conformado las comunidades profesionales de aprendizaje para revisar estrategias innovadoras. En el aspecto gestión del clima escolar, el 100% de las docentes presentan limitaciones en promover el clima democrático, colaborativo y participativo, como la regulación positiva del comportamiento y conducta de los niños y niñas teniendo en cuenta los acuerdos o normas de convivencia. Esto se debe a que no se ha realizado talleres de desarrollo de habilidades interpersonales y de estrategias a los docentes para el cumplimiento de los acuerdos de convivencia en el aula. En el aspecto uso de materiales y recursos educativos, el 100% de docentes no utilizan materiales y/o recursos educativos, de manera oportuna, que ayuden al desarrollo de las actividades de aprendizaje, propuestas para la sesión, es decir los utilizan de manera inadecuada dificultando el aprendizaje significativo de los estudiantes, esto se debe a que no se han conformado las comunidades profesionales de aprendizaje para fortalecer las capacidades de los docentes en el uso y elaboración de materiales y/o recursos educativos.	PO02.1 Realiza programación Curricular PO04.1 Desarrollar sesiones de aprendizaje PO05.1 Promover la convivencia escolar PO05.2 Prevenir y resolver conflictos	Compromiso 1: Progreso Anual de aprendizajes de los estudiantes. Compromiso 5: Gestión de la convivencia escolar	Competencia 5 Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua y la autoevaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.
	En el aspecto relacionado al monitoreo, acompañamiento y evaluación. La docente entrevistada, manifiesta que conoce el	PS01.2 Monitorear el desempeño y rendimiento	Compromiso 4:	Competencia 6 Gestiona la calidad de los

	plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico, así como los instrumentos; pero no se participó en su planificación, elaboración y aprobación. Se ejecuta con poca frecuencia porque la directora tiene sección a cargo. La docente considera que el acto reflexivo sobre la práctica pedagógica va a coadyuvar en el proceso de cambio en la IE., afirman que el monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica se realiza de manera limitada y con poca frecuencia, porque la directora tiene dirección y aula a cargo. En el aspecto relacionado a la participación de los padres de familia, los docentes afirman que existe muy poco involucramiento de los padres de familia en las actividades escolares. Muy poco asisten en forma voluntaria para conocer y apoyar los logros de aprendizaje de sus hijos	Realiza PO03.3 acompañamiento pedagógico. PO03.1 Desarrollar trabajo colegiado PS01.3 Fortalecer capacidades	Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa	procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento a los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje
--	--	--	--	--

Figura 2. Análisis de resultados del diagnóstico

3. Caracterización del Rol Como Líder Pedagógico

El liderazgo pedagógico conduce a que el directivo apunte a la mejora continua de la institución educativa y esté atento al contexto interno y externo y pueda identificar situaciones con potencial de mejora, poniendo en marcha planes de acción para organizar y canalizar motivaciones personales y compartidas por la comunidad educativa. Esta mirada destaca la importancia de que el director pueda identificar y sistematizar el plan de acción para resolver un problema encontrado en la institución educativa poniendo en práctica sus cualidades como líder pedagógico. Para identificar el campo de un plan de acción, se tendrá presente las prácticas de liderazgo de Viviane Robinson e identificar los aspectos a fortalecer.

Una de las dimensiones es el establecimiento de metas y expectativas, metas claras y medibles con participación de la comunidad educativa, mediante el diálogo y consenso, porque se pretende revertir el nivel insatisfactorio de aprendizajes; se debe monitorear y acompañar la práctica pedagógica y fortalecer sus capacidades e informar los avances del progreso de las metas del logro de aprendizajes; esto se debe realizar mediante las jornadas de reflexión donde se replantea las estrategias para alcanzar las metas de aprendizaje en el área de Personal Social, asumiendo compromisos con el planteamiento del plan de mejora personal.

De igual manera se gestiona estratégicamente los recursos, situar como meta prioritaria los recursos: personas, medios y tiempo. Se alinean los recursos en función a una meta para el logro de aprendizajes, bienestar de los estudiantes y su formación integral, garantizando la matrícula para alcanzar las metas, el mantenimiento de los espacios y uso pedagógico de los MME; asimismo valora los avances y limitaciones que influye la dotación y uso de recursos. Esto permitirá evaluar y rendir cuentas de la distribución estratégicamente de los recursos alineados a los objetivos institucionales.

Asimismo, se planifica, coordina y evalúa la enseñanza del currículo, dicho proceso permite reflexionar colectivamente la propuesta del diseño curricular y los aprendizajes esperados por cada grado y ciclo y se coordina la enseñanza del currículo, esto nos permite fortalecer las capacidades del docente y tener un proyecto curricular pertinente, a través de jornadas pedagógicas; asimismo, se hace uso de herramientas pedagógicas pertinentes, se realiza el monitoreo y acompañamiento a la

retroinformación del docente y brindar la retroalimentación pertinente para obtener mejores resultados en el progreso de los estudiantes.

Por lo tanto, se promueve y participa en el desarrollo profesional de los docentes, esta práctica permitirá conocer las fortalezas y necesidades de desarrollo del equipo, a través de la conversación u observación del trabajo colegiado, se planifica y dirige los comunidades profesionales de aprendizaje, identificando docentes líderes para dirigirlo y coordinar talleres; se brinda acompañamiento pedagógico a los docentes que requieren mayor apoyo, se gestiona oportunidades de formación formal e informal siendo el orientador y aprendiz, participar en las capacitaciones realizadas por la UGEL e instituciones privadas. Por que la actualización docente permite fortalecer las capacidades de los docentes para mejorar su práctica pedagógica que se evidenciara en el logro de los aprendizajes.

Finalmente, se debe asegurar un ambiente ordenado y de apoyo, se debe sensibilizar para hacer uso adecuado del tiempo para la enseñanza - aprendizaje; brindando un entorno ordenado dentro y fuera del aula. Establecer relaciones de confianza y normas de convivencia institucionales y de aula que apoyan el compromiso. Donde se debe cuidar el tiempo de enseñanza, monitoreando sistemáticamente a lo largo del año planificando acciones de contingencia ante la pérdida de horas pedagógicas; asimismo se debe instaurar reglas y procedimientos claros y consensuados y comprendidos en el Reglamento Interno y los acuerdos de Convivencia en aula. Promover jornadas de integración para mejorar las relaciones institucionales y estimular a los docentes por sus buenas prácticas de aprendizaje.

También, se debe garantizar en ambiente de apoyo, propicia relaciones positivas entre docentes y estudiantes, buen trato fomentando ciertas habilidades y actitudes como la empatía, tolerancia y apertura. Debiéndose saber gestionar los conflictos estableciendo protocolos de prevención, mediante acciones entre los miembros de la comunidad educativa El directivo y los docentes son responsables de promover y garantizar una gestión democrática, participativa, inclusiva e intercultural en la convivencia escolar con la finalidad de tener un clima de convivencia adecuado, pertinente en la escuela que garantice espacios acogedores de respeto para realizarse el proceso de aprendizaje para nuestros estudiantes de nuestras escuelas.

A continuación se presenta la figura 3 referida a la caracterización del rol del líder pedagógico:

Dimensiones del liderazgo según Viviane Robinson	¿Qué debo hacer para solucionar el problema?	¿Por qué? ¿Para qué?
Establecimiento de metas y expectativas	- Establecer metas clara y medibles - Jornada de reflexión - Monitorear y acompañar la práctica docente - Plantear estrategias - Asumir compromisos	- Porque se pretende revertir el nivel insatisfactorio de aprendizajes, para elevar nivel satisfactorio del logro de aprendizajes en el área de Personal Social. - Para medir el avance, informar los avances para dar a conocer el progreso de las metas del logro de aprendizaje - para alcanzar las metas del aprendizaje en el Área Personal Social. - Plantear actividades en el plan de mejora personal
Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	- Identificar las fortalezas de los docentes - Alinean los recursos en función a una meta para el logro de aprendizajes - Garantizar la matrícula - Mantenimiento de los espacios y uso pedagógico de los MME	- Porque se distribuirá de acuerdo a su experiencia el ciclo de atención, para alcanzar las metas y para liderar las comunidades profesionales de aprendizaje. - Porque permitirá evaluar y rendir cuentas de la distribución estratégicamente de los recursos alineados a los objetivos institucionales - para alcanzar las metas - Para potenciar las competencias de los docentes y mejorar los procesos de Enseñanza Aprendizaje
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza del currículo	- Planificar la enseñanza colectiva. - Promover jornadas pedagógicas - Uso de herramientas pedagógicas - Realizar el monitoreo y acompañamiento - Visitas a las aulas	- Porque permitirá fortalecer las capacidades del docente para tener un Proyecto Curricular Institucional pertinente. - Acompañar en la implementación del diseño curricular - Generando espacios para el análisis y clarificar sus dudas - Recojo de información.
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	- Identificar las fortalezas y necesidades de desarrollo del equipo - Formar las Comunidades profesionales de aprendizaje - Acompañamiento pedagógico - Gestiona oportunidades de formación formal e informal siendo el orientador y aprendiz	- Identificar los docentes líderes para dirigir; coordinar talleres - Para fortalecer las capacidades del docente y mejorar su práctica pedagógica - Priorizando a los docentes que requieren mayor apoyo - Participar en las capacitaciones dirigidas por la UGEL e instituciones privadas.
Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	- Sensibilizar para el uso adecuado del tiempo - Asegurar entorno ordenado dentro y fuera del aula - Establecen normas de convivencia - Promover jornadas de integración - Estimular a los docentes	- Realizar un pertinente uso del tiempo - Ambientes acogedores - Manejo de normas y acuerdos de convivencia - Mejorar las relaciones profesionales para fortalecer el clima institucional - Reconocer los logros de sus buenas prácticas de aprendizaje.

Figura 03. Caracterización del rol como líder pedagógico.

4. Planteamiento de la alternativa de solución

Después de haber realizado el análisis exhaustivo de las alternativas de solución frente a la problemática priorizada: Nivel insatisfactorio de aprendizaje 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 educación inicial de la Institución Educativa N° 1522 “Señor de los Milagros” del distrito de Urpay- UGEL- Pataz.; se ha determinado como alternativa más pertinente y viable, la implementación de un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica la docente en el área de Personal Social del II ciclo de educación inicial, debido a que cumple con los criterios de impacto en el logro de aprendizajes, generación de mayores cambios en la Institución Educativa y su relación con los factores de Gestión Curricular, la Convivencia y el Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica docente (MAE).

La implementación del MAE responde a la situación identificada en el diagnóstico en donde las docentes no aún desconocen el enfoque del área, no se involucran en la gestión del clima escolar por lo cual hay niños y niñas que no respetan los acuerdos de convivencia originando peleas continuas en el aula. Además el uso de estrategias metodológicas no responden a los intereses y necesidades de los niños y un deficiente monitoreo y acompañamiento. Por parte del directivo es necesario que el líder pedagógico promueva la participación de todos los agentes de la comunidad educativa y aliados estratégicos para atender las necesidades y demandas de las docentes.

El MAE responde a las demandas territoriales referidas a la formación integral de los estudiantes en valores y actitudes positivas, a través de la implementación de proyectos con apoyo de los padres de familia sobre formación de hábitos de higiene, realización de talleres de sensibilización a los padres sobre integración familiar y talleres socioemocional de los estudiantes. Teniendo como aliados estratégicos el centro de salud de Urpay que realiza el control y vacunación de los estudiantes; la municipalidad que brinda apoyo con recursos humanos y económicos. Las potencialidades del territorio como el paisaje natural, el acervo cultural, las costumbres y tradiciones, la flora y fauna, siendo insumos para la elaboración de situaciones significativas para lograr la competencia del área de Personal Social.

La propuesta de solución se sustenta en marcos conceptuales: El Monitoreo pedagógico como proceso sistemático de recojo y análisis de información de procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones, haciendo seguimiento a los indicadores que nos permiten comprobar la calidad y el logro a nivel de los insumos, procesos y que ocurren en el aula. (MINEDU, 2013)

Por otro lado, Vesub L. y Alliaud A. reconocen que el acompañamiento es un proceso que, debe reflexionar sobre la práctica no es simplemente recordarla y describirla de manera pormenorizada; es comprender sus causas, consecuencias y factores que influyen de una u otra manera en el buen desarrollo de la misma (2017, p. 52)

El MAE se sustenta en la experiencia exitosa, denominada “Mejora de mi práctica pedagógica aplicando la estrategia de acompañamiento pedagógico para favorecer el logro del fortalecimiento de la planificación, implementación, ejecución y reflexión crítica en el marco del buen desempeño en los docentes del área de comunicación de educación secundaria de la Institución Educativa N° 7076 del Distrito de Chorrillos perteneciente a la UGEL 07” de Lima, fue realizado por la Sub Directora Julia Nancy Aguilar Escudero, en el año 2015, en la ciudad de Lima.

El rol como líder pedagógico es involucrar la participación de los actores educativos desde el establecimiento de metas y expectativas para el logro de aprendizajes, socializar y consensuar las metas establecidas de aprendizaje en el área de Personal Social. Así como de asegurar y optimizar los recursos brindados por el MINEDU y del contexto y/o de las que existen en la institución educativa. Asimismo, el directivo debe propiciar la reflexión con los docentes sobre su práctica pedagógica, para coordinar, revisar, retroalimentar su práctica docente, Además debe lograr la participación de los docentes en las jornadas colegiada para fortalecer sus capacidades profesionales que le permita la mejora continua en la enseñanza y aprendizaje. Como líder pedagógico debe promover un entorno ordenado y saludable.

Los compromisos de gestión son asumidos con la implementación del MAE, porque da respuesta al cumplimiento de las metas establecidas en el PAT con la participación de la comunidad educativa para el logro de los compromisos. En cuanto a la gestión del director para implementar el MAE, debe considerar los procesos de gestión que se dan en la escuela como el de promover la participación de la comunidad educativa (PO05.3), promover la convivencia escolar (PO05.1), formular el PAT (PE01.3), realizar programación curricular (PO02.1), el proceso desarrollar

sesiones de aprendizaje (PO04.1), monitorear el desempeño y rendimiento (PS01.2), el proceso acompañamiento pedagógico (PO03.3), igualmente desarrollar trabajo colegiado (PO03.1) y el proceso fortalecer capacidades (PS01.3).

Con la implementación del monitoreo, acompañamiento y evaluación se garantiza la viabilización de la visión de cambio que se sustenta en los procesos de gestión que se da en la institución educativa generando valor en la ejecución de cada una de las actividades que permitirá alcanzar las metas que orientaran la transformación de la situación inicial del diagnóstico, para lograrlo es necesario monitorear y evaluar el desarrollo de los procesos de gestión escolar.

Para generar mayor impacto en la calidad de la enseñanza, es el directivo que asumiendo su rol de líder pedagógico, tiene la responsabilidad de garantizar los aprendizajes de los estudiantes y la eficacia de los procesos pedagógicos, además debe realizar de manera permanente el monitoreo, acompañamiento y evaluación. El líder pedagógico debe promover y conducir los Comunidades profesionales de aprendizaje para fortalecer las capacidades profesionales de los docentes formándose en una cultura evaluativa con la autoevaluación y coevaluación.

El directivo, además de lo antes descrito, tiene que promover y sostener la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad. Los actores de la comunidad educativa (director, docentes, personal de apoyo, estudiantes padres y madres de familia), como afirma Loera (2016), están vinculados con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, los ambientes y los procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica.

Los docentes deben diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar de procesos y sus resultados de la convivencia; los padres de familia deben trabajar en cooperación con los docentes, personal de la escuela y otros padres para coadyuvar a la mejora de la comprensión de diversos tipos de textos. Asimismo el docente debe asumir compromisos de mejora de su práctica pedagógica para garantizar y propiciar que los estudiantes aprendan de manera crítico – reflexivo y creativa, para lograrlo debe, elaborar y ejecutar una programación curricular contextualizada, atendiendo a las necesidades e interés de los estudiantes.

El docente debe asistir a las reuniones colegiadas, debe investigar y fortalecerse sus capacidades en adecuado uso del tiempo, uso de estrategias meteorológicas innovadoras y debe involucrarse en un adecuado manejo de la convivencia democrática para el logro de los aprendizajes, además debe desarrollar ejecutar procesos de gestión referidos a la colaboración, participación y toma de decisiones.

El rol del padre de familia no es pasivo más bien es activo es decir desempeña un papel fundamental en el proceso educativo de los hijos, siendo guía, amigo y maestro, además se debe involucrar en las actividades que realiza la institución educativa. Los padres de familia son los que deben estar dispuestos a hacer lo necesario para dar a cada niño la oportunidad de alcanzar el éxito, dicha responsabilidad no comienza en las aulas, sino en los hogares y comunidades.

El rol del estudiante es llegar a la hora indicada a la escuela, cumplir con las actividades que se desarrollan en las sesiones de aprendizaje, ser responsable, practicar valores. El estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo debe saber trabajar en equipos colaborativos, ser capaz de auto-dirigirse, tener habilidades de auto-aprendizaje que le permitan aprender para toda la vida, ser empático, flexible y creativo.

Por otro lado, la relación entre el MAE, Gestión Curricular, Marco del Buen Desempeño del Directivo y compromisos de Gestión Escolar es concurrente. El MAE tiene como finalidad la mejora de la práctica pedagógica siendo la meta de monitorear al 100% de docentes, en la estrategia de visita al aula, a través de las siguientes actividades: Jornada de sensibilización sobre la importancia del acompañamiento pedagógico y las características del monitoreo en la I.E.E, jornada de análisis del Currículo Nacional, jornada de revisión de los instrumentos de monitoreo, elaboración del Cronograma de Monitoreo, autoevaluación del docente con la ficha de monitoreo, desarrollo de los procesos pedagógicos, el uso de los materiales y recursos educativos, Procesamiento y comunicación de resultados de la primera visita

Cabe mencionar que la relación entre el MAE, Gestión Curricular, Marco del Buen Desempeño del Directivo y compromisos de Gestión Escolar es concurrente. El MAE tiene como finalidad la mejora de la práctica pedagógica siendo la meta de monitorear al 100%, en la estrategia de visita al aula, a través de las siguientes actividades : jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo en la I.E jornada de revisión de los instrumentos de monitoreo; elaboración del Cronograma de Monitoreo; Observación del desempeño docente sobre su práctica

pedagógica (visita 1); sistematizar el diagnóstico del desempeño docente en la aplicación estrategia metodológica, uso de materiales educativos y gestión de la convivencia escolar. (Visita 1); procesamiento y comunicación de resultados de la primera visita; Observación de sesiones de aprendizaje (visita 2 y 3); aplicación de los instrumentos de autoevaluación, heteroevaluación de inicio, proceso y salida

Para cumplir el 100% de la estrategia círculos de interaprendizaje mediante las actividades de jornada de sensibilización sobre el propósito, importancia y las características del acompañamiento a la práctica pedagógica y elaboración del plan; Identificación de necesidades del docente para mejorar la práctica pedagógica; planificación de la hoja del evento por cada círculo de interaprendizaje; ejecución de los círculos de interaprendizaje sobre los aspectos pedagógicos a ser atendido; registro de las ideas fuerzas y consensos de la reflexión; retroalimentación de los aspectos pedagógicos mediante jornadas pedagógicas; retroalimentación de los aspectos pedagógicos mediante jornadas pedagógicas; evaluación y sistematización de la ejecución de la estrategia en inicio, proceso y salida; evaluación de compromisos de mejora.

Para cumplir la meta del 100% sobre el acompañamiento de la práctica docente en la estrategia talleres de seguimiento mediante las siguientes actividades: planificación de talleres de seguimiento; elaboración del material visual y audiovisual para la realización de talleres sobre estrategias metodológicas, uso de materiales educativos y convivencia escolar; ejecución de talleres de seguimiento para fortalecer capacidades pedagógicas, reuniones de reflexión sobre la práctica pedagógica y retroalimentación; evaluación y sistematización del reporte del progreso trimestral; elaboración del informe final.

Alcanzar la meta de evaluación al 100% en la observación de clase: heteroevaluación mediante las siguientes actividades: jornada sobre el propósito e importancia de la evaluación; revisión y análisis de las rubricas de evaluación del desempeño docente; comunicación del cronograma de evaluación; observación del desempeño docente en aula; sistematización de los resultados de evaluación; aplicación de prueba estandarizada para evaluar el nivel de logro de la competencia resuelve problemas de cantidad; sistematización y análisis de los resultados de la prueba; jornada de reflexión con los docentes sobre el nivel de logro en el aprendizaje de los estudiantes evaluados y la toma de decisiones para el compromiso de los

docentes para lograr a los aprendizajes de los estudiantes y realización del plan de mejora.

Alcanzar la meta de evaluación al 100% en la técnica de autoevaluación: retroalimentación proporcionada por cintas de video y audio mediante las siguientes actividades: reunión para tratar sobre el propósito y la importancia de la retroalimentación; adquisición de una cámara de video; socializar el instrumento de rubrica de observación de aula.; elaboración del plan de autoevaluación docente; ejecución de la autoevaluación e informe final de los resultados de autoevaluación.

Alcanzar la meta al 100% en evaluación entre pares mediante las siguientes actividades: jornada sobre el propósito e importancia de la evaluación a través de pares; cronograma para la evaluación a través de pares; ejecución de la evaluación a través de pares; sistematización y socialización de los resultados de la evaluación a través de pares y retroalimentación de clase por pares evaluadores.

El directivo, además tiene que promover y sostener la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes, evaluar de manera progresiva las metas, promover la implementación de planes de mejora, desarrollar una cultura de evaluación, promoviendo prácticas de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación para fortalecer la práctica docente, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad (MBDD).

La directora de la Institución Educativa 1522 “Señor de los Milagros”, en este momento presenta dificultades para implementar el Plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica; para ello deberá asumir riesgos como el de lograr la generación de espacios para la asesoría personalizada y oportuna; con cronogramas consensuados para el acompañamiento en un ambiente de confianza, respeto y asertividad con las docentes. Se prevé cambios sustanciales en el MAE desde el enfoque, manejo de estrategias e instrumentos de monitoreo y acompañamiento para establecer diálogo interactivo directivo-docente que permita recoger necesidades y demandas de aprendizaje docente con el propósito de fortalecer las capacidades profesionales en el área de Personal Social.

5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada

5.1 Marco Conceptual

5.1.1. Monitoreo, acompañamiento y evaluación Pedagógica.

5.1.1.1. *Monitoreo pedagógico.*

5.1.1.1.1. *Definición de Monitoreo Pedagógico.* “Es un proceso organizado que permite verificar una secuencia de actividades programadas de recojo de información que luego de un análisis y reflexión...” (MINEDU, 2014, p. 42).

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, contribuye a tener y mantener un buen clima escolar, entre otros. (MINEDU, 2014, p.51).

5.1.1.1.2. *Estrategias de Monitoreo Pedagógico.* Existen variadas estrategias de monitoreo que se pueden utilizar para la obtención de la información y la toma de decisiones respecto al desempeño pedagógico docente. Considerando las características del contexto de la institución educativa así como las necesidades formativas de las docentes, la estrategia de monitoreo más pertinentes podrían ser:

-Visita al Aula, es el proceso de observación al docente y registro de hechos para posteriormente realizar la asesoría y compromisos en relación a los propósitos pre establecido. Su propósito es:

Identificar las fortalezas y debilidades de la práctica docente “in situ”, contar con para prestar apoyo pedagógico para la mejora de los desempeños docentes y con ello elevar el nivel de logro de los aprendizajes en el desarrollo de la competencia y de las capacidades información confiable y oportuna de convivencia (MINEDU, 2014 p.25)

5.1.1.1.3 *Instrumentos de monitoreo sobre la Práctica Docente.* Existen diferentes instrumentos que el directivo puede emplear para el recojo de información de la práctica pedagógica del docente en el desarrollo de la sesión de aprendizaje y que permite registrar y verificar las dificultades y fortalezas del proceso

de enseñanza – aprendizaje del docente puede ser: la ficha de monitoreo y el cuaderno de campo.

- Ficha de Observación, este instrumento de recojo de información cuantitativa y cualitativa de la práctica pedagógica, que permite el registro de las acciones pedagógicas observadas durante la visita al aula. La ficha presenta los siguientes aspectos: programación curricular de aula, uso efectivo del tiempo, uso adecuado de las estrategias de aprendizaje de la competencia de convivencia, uso de los recursos y materiales educativos para el desarrollo de la competencia de convivencia y clima del aula.

- Cuaderno de Campo, es un block de notas, en el contiene un conjunto secuenciado y sistemático de observaciones, información y reflexiones que se suscitan durante la visita al aula y comentarios realizados por el observador, al docente de aula que se anotan de manera detallada. Permite el registro de aspectos de aprendizaje, de evaluación, de desempeño docente, de relaciones interpersonales que ocurren en el aula en un periodo determinado de tiempo. También se puede incluir dibujos, bocetos o esquemas, registros gráficos de hechos que posteriormente conllevaran a un proceso de análisis.

5.1.1.2. *Acompañamiento y desarrollo de la convivencia.*

5.1.1.2.1. *Definición de Acompañamiento.* Un sistema de asesoría especializada ofrecido de manera planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por los docentes y directivos, orientado a la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y la gestión de la escuela. El Ministerio de Educación define el acompañamiento como “... el recurso pedagógico preferente para el fortalecimiento profesional de los docentes; se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado”... (2010, p.8).

Se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales, en un ambiente de aprendizaje y de intervención pedagógica pertinente y oportuna al entorno de la institución. Este proceso de intercambio profesional se produce a través del diálogo respetuoso y a partir de la observación y evaluación del trabajo en el aula; implica poseer la capacidad para compartir y la disposición para establecer y asumir compromisos que nos ayuden a crecer juntos. Incluye algunas consultas a los estudiantes. Es una forma particular de acercamiento a los maestros en las IE.

5.1.1.2.2. *Estrategias de Acompañamiento.* Existen variadas estrategias de acompañamiento para que faciliten la interacción y construcción permanente del conocimiento. Algunas de las que favorecen un acompañamiento a la práctica educativa coherente y dinámica hacen relación a:

-Talleres de seguimiento, implican jornadas de reflexión y producción participativa entre acompañados y acompañantes. Estos talleres se caracterizan porque focalizan los aspectos de la práctica educativa que requieren mejora. Asimismo, ofrecen la posibilidad de confrontar más ampliamente, los énfasis que se ponen en la cotidianidad del aula y centro educativo. En esta dirección, los talleres de seguimiento, permiten, hacer síntesis de los aspectos de mayor incidencia, en una práctica educativa de calidad. También se reflexiona sobre los desafíos que afrontan acompañados, acompañantes y el centro educativo en general. Los talleres de seguimiento requieren planificación participativa y un apoyo logístico que facilite la reflexión, la producción individual y colectiva, así como la identificación de indicadores que aporten información relevante sobre los resultados de los talleres.

-Círculos o Reuniones de Interaprendizaje, son espacios de intercambio de experiencias y aprendizaje para las docentes, en los que se abordan grupalmente aspectos y necesidades comunes y específicas del trabajo pedagógico del aula. Estos son planificados teniendo en cuenta las necesidades y requerimientos de las docentes, es un espacio que permite la reflexión sobre la práctica pedagógica y a la vez se promueve que se asuman compromisos de mejora en la labor pedagógica y se plantean soluciones a problemas cotidianos que se presentan en el aula.

5.1.1.3. *Evaluación del Desempeño Docente.*

5.1.1.3.1. Definición de evaluación de desempeño. Según el Ministerio de Educación, la evaluación es un procedimiento de valoración de la práctica pedagógica sobre la base de evidencias, que busca propiciar en los docentes “la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación, así como identificar sus necesidades de aprendizaje y el desarrollo de competencias para la docencia” (Ministerio de Educación. 2017, p 58).

Como señala Valdés (2009), la autoevaluación "es el método por medio del cual, se le solicita a una persona hacer un sincero análisis de sus propias características de desempeño". Entre sus objetivos se encuentran: estimular la capacidad de autoanálisis y autocrítica del docente, así como su potencial de auto desarrollo; u aumentar su nivel de profesionalidad Responsabilidad en el desempeño de sus funciones y sus capacidades pedagógicas

5.1.1.3.2 Tipos de evaluación docente. Existen diferentes tipos de evaluación; en el plan de acción implementaremos la coevaluación,

La coevaluación o evaluación de pares es un proceso a través del cual los docentes de una misma institución educativa o externos a ella, juzgan el desempeño de otros docentes. Brinda la oportunidad de reflexionar en conjunto sobre sus fortalezas y debilidades, así también permite una oportunidad de potenciar el trabajo en equipo. Este tipo de evaluación suele realizarse a través de comisiones encargadas de revisión de medios de verificación del desempeño del docente, observando las clases y haciendo uso de un instrumento para asegurar la objetividad de los juicios que se emiten. El fin de la evaluación entre pares es formativa, se realiza una retroalimentación de la observación de clase por pares evaluadores generándose un intercambio intencionado entre pares los docentes evaluados

5.1.1.3.3 Técnica de evaluación: Existen varias técnicas pero las que se van a utilizar en la evaluación del docentes serán dos la observación de clase y la retroalimentación proporcionadas por cintas de video y audio.

Observación de clases, mediante esta técnica, se hace una observación al docente en el desarrollo de su sesión de aprendizaje para conocer sus capacidades pedagógicas, sus formas de relaciones interpersonales con sus estudiantes, el compromiso en el desempeño de sus funciones, así como los resultados que se obtiene de su labor educativa.

Retroalimentación proporcionada por cintas de video y audio, esta técnica implica la grabación de un episodio pedagógico. “Es el medio esencialmente más poderoso de autoevaluación, pues permite al sujeto evaluado verse asimismo como lo ven los demás, por lo que algunos autores llaman a esta técnica confrontación con uno mismo”. La técnica con frecuencia implica el uso de algún instrumento de observación dirigida que aclare qué es lo que desea observar. (MINEDU, 2017, p.64)

5.1.1.3.4 Instrumentos de evaluación. Las Rúbricas, es un instrumento que sirve para observar el desempeño de los docentes en el aula, con el propósito de recoger información, referente a las fortalezas y debilidades sobre su práctica pedagógica, a fin de brindar asesoría relacionada con el involucramiento de los estudiantes en la clase, el uso efectivo del tiempo, el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico, evaluando el progreso de los aprendizajes y finalmente después de ubicar las dificultades durante el desarrollo de las actividades educativas realizar la retroalimentación.

Cuando mencionamos aula no nos referimos únicamente al salón de clase, sino a todos los espacios educativos en los que el docente y los estudiantes interactúan (el

patio, los laboratorios o talleres, en lugares externos durante un trabajo de campo, etc.). Los seis desempeños que se han considerado en la rúbrica, incluyen aspectos sustantivos y observables en el aula, vinculados al dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD)

5.1.2 Área curricular de Personal Social

Esta área busca contribuir al desarrollo integral de los niños y niñas como personas autónomas que desarrollan su potencial, y como miembros conscientes y activos de la sociedad. En este sentido el nivel Inicial, atiende el desarrollo del niño desde sus dimensiones personal (como ser individual, en relación consigo mismo) y social (como ser en relación con otros). En la ley general de educación lo plantea como fines.

El área de personal Social debe fomentar, el desarrollo de competencias que contribuyan a que las personas se sientan bien consigo mismas, desplieguen su potencial y afirmen su autonomía. También, debe promover el desarrollo de competencias que propicien el ejercicio ciudadano y la vida democrática en sociedades que están en constante cambio, la consolidación de identidades personales y sociales, la disposición a la interculturalidad y a la integración latinoamericana, así como una vida armónica con el ambiente.

5.1.2.1 Enfoque del Área de Personal Social. Esto se sustenta en el desarrollo personal, psicomotor y el cuidado del cuerpo, el ejercicio ciudadanía y el testimonio de la vida en la formación cristiana con la finalidad de contribuir al desarrollo de personas autónomas que desarrollen su potencial, y como miembros conscientes y activos de la sociedad, las cuales deben ser trabajadas de manera paralela en las Institución Educativa.

5.1.2.1.1 Construcción de la autonomía. El desarrollo personal de los niños es fundamental para estar en armonía con uno mismo, con los otros y con la naturaleza. Es el cimiento para vivir en comunidad y la realización personal. Extiende las oportunidades de las personas para mejorar su calidad de vida, generar su bienestar y el de los demás, ejerciendo sus derechos, cumpliendo con sus deberes y teniendo la posibilidad de ser felices, de acuerdo con su propio concepto de felicidad.

El ser humano tendemos al bienestar, que corresponde a nuestra realización plena, que solo es posible mediante el desarrollo de la autonomía, eje articulador de

los procesos que desarrollan las distintas dimensiones que definen a la persona. Según Piaget la autonomía se produce en el desarrollo del niño al ser capaz de poner distancia o independencia emocional respecto a las personas que ama y esto está relacionado con el grado de seguridad.

5.1.2.2 Competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás. Dentro de un enfoque por competencias, el área de personal social la formación ciudadana en la escuela se basa en el “saber actuar”. Esto conlleva a un ejercicio activo y consciente, resultado de una reflexión ética, autónoma y crítica. Se parte del principio de que la acción ciudadana se va construyendo permanentemente, en tanto hombres y mujeres se sienten parte de una comunidad en la que comparten derechos, deberes y responsabilidades, deliberan sobre los asuntos que conciernen a todos y participan libremente para mejorar la calidad de vida de todos.

El área de personal Social tiene diversas competencias, algunas vinculadas al ejercicio de la ciudadanía como convive respetándose a sí mismo y a los demás, que se refiere a convivir en cualquier contexto con todas las personas sin distinción alguna, esto implica que los estudiantes construyan relaciones sociales desde la condición que tenemos como sujetos de derechos y desde el cumplimiento de nuestros deberes ciudadanos.

5.1.2.2.1. Estrategias metodológicas para desarrollar la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás. Una de las estrategias que se debe partir en las aulas es la planificación y elaboración con los mismos niños de normas o acuerdos de convivencia. En el nivel inicial es básico que estén organizados los sectores. Las docentes según las rutas de Aprendizaje sugieren que a los niños se les debe contar historias que causen emociones en las cuales las deben dramatizar.

5.1.2.2.2 Recursos metodológicos para desarrollar la competencia. Se debe organizar el aula a través de sectores funcionales con recursos de la zona o enviados por el MINEDU, que promueva el juego simbólico dentro del aula, procurando que estos sectores contengan materiales estructurados como: carros, muñecas, utensilios de cocina, cama, etc. Y materiales no estructurados como cajas, telas, sabanas, bastones de madera de diferentes tamaños, etc., que permitan representar sus vivencias a través del juego, como: jugar a la mamá, a la cocina, montar un palo de escoba simulando como un caballo, etc.

5.1.2.2.3 Participación de los padres de familia en la educación de sus hijos.

Es concebida como una forma de colaboración inter grupal, orientada al logro de metas educativas. Hay un nuevo pacto escuela-comunidad, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. La experiencia social, cultural y productiva de la localidad, así como sus diversos tipos de saberes, se vuelven oportunidades de aprendizaje en el aula y la escuela, y los maestros comunitarios (sabios y sabias) participan de los procesos de aprendizaje. Las diversas familias conocen y comprenden los tipos de aprendizajes que deben promover hoy las escuelas, con la orientación de las autoridades del sector, y proponen otros que consideran necesarios para sus hijos, así como la forma apropiada de lograrlos.

Winnicott sostiene que la calidad del vínculo seguro y afectivo en los niños menores de cinco años es primordial, lo cual le va a permitir dominar su propio cuerpo para que se dirija hacia otras personas y reconocer el mundo que lo rodea a través de la exploración. Los adultos como los padres y maestras deben acompañar esa transición y brindar los cuidados necesarios.

5.1.2.2.4 Estrategias para favorecer el clima en el desarrollo de sesiones. Uno de los grandes desafíos más importantes que tienen los educadores durante el presente siglo es la prevención de la violencia en las aulas y la resolución de conflictos, y uno de los retos es enfocar una educación integral de los niños desde el enfoque de la educación para la convivencia y la paz. Se debe partir de un plan convivencia (Tutoría), partiendo de un diagnóstico y de las necesidades de la IE, se establecen los objetivos y acciones a emprender, se planifica, se coordina, se hace seguimiento y se evalúa el plan.

Los juegos cooperativos, el juego en sí, es una actividad eminentemente lúdica, tiene un carácter y un gran potencial educativo. No es nuevo que jugando aprendemos. Los juegos cooperativos son un tipo de juegos, se caracterizan por requerir la colaboración de todo el grupo de jugadores para obtener un resultado. Los participantes asumen los mismos objetivos, normas, deben participar activamente y coordinarse para poder jugar. En este modelo se elimina el elemento competitivo, no habiendo ganadores ni perdedores, el grupo persiste en el objetivo planteado o simplemente no lo hace. En este juego las metas son compatibles para todos los jugadores. Los rivales se convierten en aliados. El juego es inclusivo ya que nadie queda eliminado y está orientado al proceso y no al resultado.

La disciplina positiva, la disciplina, entendida como la asunción y cumplimiento de unas normas básicas de convivencia en los centros educativos, es un elemento fundamental para la gestión de la convivencia escolar y la educación en valores. La autorregulación es el objetivo que persigue la disciplina positiva y para ello, la participación del alumnado en la elaboración de las normas y sus consecuencias es imprescindible. Para que ellos comprendan, acepten y apoyen las normas o acuerdos del aula, deben tener la oportunidad de participar activamente en su elaboración y en su revisión o seguimiento.

Las consecuencias de las normas tienen un carácter esencialmente educativo, frente al castigo entendido como un refuerzo negativo a evitar. Se entienden como sanciones o correcciones de carácter recuperador y no meramente punitivo, destinadas a reconducir la conducta inadecuada, es decir, al aprendizaje, hasta conseguir que el comportamiento del alumno se adapte a la norma establecida y aceptada por el grupo.

Asamblea de aula, es una herramienta esencial en un plan de convivencia escolar, ya que permite abordar asuntos o problemas que afectan al grupo-clase desde un enfoque de participación democrática. La asamblea es un foro en el que profesor y alumnos dialogan sobre todo tipo de asuntos que afectan a la vida del grupo, un tiempo y espacio dedicado exclusivamente al diálogo grupal en el que cada uno puede expresar libremente sus opiniones, ideas, deseos, propuestas y en el que las decisiones se toman de forma democrática, por consenso o votación.

5.2 Experiencia Exitosa

La experiencia exitosa denominada “Aplicación de las Jornadas de Autoformación Docente para Fortalecer la Convivencia Democrática en la I.E. N° 6044 “Jorge Chávez” del distrito de Santiago de Surco perteneciente a la UGEL N° 7–2015”; la investigación se realizó en los niveles de primaria y secundaria de educación básica regular, con 44 secciones entre ambos niveles, con una población 1300 estudiantes cuyos estudiantes proceden en su mayoría de los distritos de Santiago de Surco, Villa el Salvador, Villa María de Triunfo, San Juan de Miraflores ,Barranco y Chorrillos. Con 45 docentes de todas las especialidades y también se consideró focalizar el trabajo de 10 docentes de secundaria cuya edad promedio era de 45 años. Fue desarrollada por la directora Carmen María Astocondor Gonzales.

La finalidad de la experiencia fue considerar el acompañamiento docente mediante las estrategias de las Jornadas de Autoformación para fortalecer la convivencia en la Institución Educativa, dándose cuenta el directivo en mejorar la gestión pedagógica en el dominio de las estrategias de acompañamiento para el logro de los aprendizajes de los estudiantes, siendo importante para ello asegurar el clima y los factores afectivos los cuales aseguren las condiciones adecuadas para los estudiantes.

El acompañamiento docente consistió en dar asesoría planificada, continua, pertinente, contextualizada y respetuosa a los docentes, los cuales generaron espacios de dialogo y reflexión sobre la práctica pedagógica y se afirmó el liderazgo pedagógico. Y finalmente la realización de sesiones de intervención docente en el acompañamiento, lo cual permitió motivar la nueva propuesta pedagógica la cual fue reajustada y renovada. También se fortaleció las habilidades socio- afectivas de la directora.

El objetivo de la investigación fue aborda el tema de “Cómo mejorar la gestión pedagógica y el fortalecimiento de la convivencia escolar” en la institución educativa a partir de estrategias de acompañamiento para fortalecer las competencias pedagógicas y así generar compromisos en los docentes sobre la planificación, clima de aula y actitud para mejorar los niveles de convivencia.

La experiencia exitosa se basa en la propuesta de Bernardo Restrepo sobre investigación acción pedagógica. Esta se inicia en con la redacción de los diarios reflexivos de la directora, los cuales le permitieron reconstruir su gestión pedagógica e identificar sus fortalezas y debilidades. Luego, se planteó la propuesta “Mejora de la gestión pedagógica mediante la aplicación de jornadas de autoformación docente para fortalecer la convivencia democrática” considerando las necesidades de aprendizaje de los docentes.

La experiencia se organizó en tres campos de acción: en la planificación, mediante un plan de intervención de estrategias de acompañamiento pedagógico de las jornadas de autoformación en tres fases, la primera estuvo relacionada con la deconstrucción, la segunda fase a través de la reconstrucción y la tercera fase con la evaluación de la gestión pedagógica, es decir elaboro diseños de un plan de intervención con estrategias seleccionadas coherentes con los procesos de la estrategia de las jornadas de autoformación docente lo que le permitió plantearse situaciones significativas y retadoras para generar conflicto en las estructuras cognitivas a partir

de lo cual genero compromisos con los docentes para promover la Convivencia democrática entre los docentes, partiendo del Marco del Buen desempeño docente y de sus responsabilidad de Directora como líder pedagógico, considerado en el Marco del Buen desempeño del director y del séptimo compromiso: Gestión del clima escolar favorable para los aprendizajes de ese año.

En la implementación mediante recursos y materiales que contaba la I.E la que concateno la mejora de la práctica pedagógica, para tal se usó materiales de aprendizajes congruentes con el indicador de logro consignado en el diseño del Plan de Intervención y en relación a las estrategias planteadas, de acuerdo a los procesos de la estrategia innovadora. Lo que permitió una mayor participación y motivación de los maestros. Incorporó un sitio web “aprendiendo a convivir en la escuela” para establecer espacios de profundización teórica e intercambio entre el grupo participante y por último en la ejecución de las sesiones de intervención realizó dos procesos uno presencial y otro a distancia sobre lo primero se pudo realizar los seis pasos establecidos; sensibilización, intercambio de experiencias, problematización, análisis en conjunto, reflexión crítica y propuestas de mejora. El resultado fue interesante que en la sesión tercera los docentes en pleno le solicitaron la realización de la siguiente en forma inmediata evidenciando interés y satisfacción que animo a continuar y mejorar los procesos desarrollados, resultó también muy interesante que en cada sesión se confronto los compromisos asumidos y se verificaron con ellos mismos el cumplimiento.

En las conclusiones que se menciona en la experiencia exitosa, es considerar la intervención de estrategias de acompañamiento pedagógico en jornadas de autoformación involucrando a toda la comunidad educativa, asegurar las condiciones adecuadas de un buen clima y es importante los factores afectivos; debe darse una comunicación horizontal permanente hacia los docentes acompañados, con asesoría planificada, pertinente, contextualizada y respetuosa para que asuman una actitud de cambio. Y finalmente la directora reafirmo su liderazgo pedagógico en la institución que labora.

6 Diseño de Plan de Acción

6.1. Objetivos

6.1.1 Objetivo General. Fortalecer la práctica pedagógica para el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás mediante la implementación de un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación que responda a la necesidades y demandas de las docentes de la Institución Educativa N° 1522 “Señor de los Milagros” del distrito de Urpay, provincia de Pataz - UGEL Pataz – La Libertad.

6.1.2 Objetivos Específicos.

- Monitorear la práctica docente en el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás del área de Personal Social a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre los procesos pedagógicos y la convivencia en el aula.
- Acompañar la práctica docente mediante la intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en desarrollo de competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás del área de personal social.
- Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de la competencia desarrollo de la autonomía y la convivencia del área de Personal Social.

6.2 Matriz del Plan de Acción

La alternativa de solución priorizada es la implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica a las docentes del nivel inicial en el área de Personal Social del II ciclo; su aplicación comprende el desarrollo de estrategias y actividades para fortalecer la práctica docente en el desarrollo de la convivencia, realizando la construcción de la identidad personal y autonomía en el

área de Personal Social. Este propósito se concretizará en el monitoreo pedagógico a través de visitas de observación al aula para recoger información sobre el desarrollo pedagógicos y la convivencia en el aula; a partir de ello se realizará una intervención contextualizada por parte del equipo directivo con el fin de brindar el soporte técnico para el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás.

A continuación se presenta la matriz del Plan de Acción, la cual nos permite determinar indicadores, metas, estrategias, actividades, responsables y cronograma en correspondencia a los objetivos específicos de la propuesta de solución.

ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN PRIORIZADA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	METAS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA								
							M	A	M	J	J	A	S	O	N
Implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la practica pedagógica	Monitorear la práctica docente en el desarrollo de la competencia comprende textos escritos del área de Personal Social través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre los procesos pedagógicos y la convivencia en el aula.	Porcentaje de vistas ejecutadas para recoger información sobre los procesos pedagógicos y la convivencia en el aula	100% de visitas ejecutadas	Visita al aula	1.1 Jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo en la II.EE	Directivo Docentes	x								
					1.2 Jornada de revisión de los instrumentos de monitoreo		x								
					1.3 Elaboración del Cronograma de Monitoreo		x								
					1.4 Observación del desempeño docente sobre su práctica pedagógica (vista 1)										
					1.5 Sistematizar el diagnóstico del desempeño docente en la aplicación estrategia metodológica, uso de materiales educativos, tiempo y gestión de la convivencia escolar. (Visita 1)		x								
					1.6 Procesamiento y comunicación de resultados de la			x							

[illegible]

					por cada círculo de interaprendizaje.														
					2.5 Ejecución de los círculos de interaprendizaje sobre los aspectos pedagógicos a ser atendido					x				x					x
					2.6 Registro de las ideas fuerzas y consensos de la reflexión					x				x					x
					2.7 Retroalimentación de los aspectos pedagógicos mediante jornadas pedagógicas					x				x					x
					2.8 Evaluación y sistematización de la ejecución de la estrategia en inicio, proceso y salida.					x				x					x
					2.9 Evaluación de compromisos de mejora					x				x					x
		Porcentaje de talleres de seguimiento ejecutados para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de la competencia comprende textos escritos del área de	100% de talleres de seguimientos ejecutados		2.10 Planificación de talleres de seguimiento.					x									
					2.11 Elaboración del material visual y audiovisual para la realización de talleres sobre estrategias	Directivo Docentes				x	x								

		comunicación.			metodológicas, uso de materiales educativos, y convivencia escolar.												
					2.12 Ejecución de talleres de seguimiento para fortalecer capacidades pedagógicas.				x			x					x
					2.13 Reuniones de reflexión sobre la práctica pedagógica y retroalimentación .				x			x					x
					2.14 Evaluación y sistematización del reporte del progreso trimestral												x
					2.15 Elaboración del informe final												x
	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 del área de Personal Social.	Porcentaje de docentes evaluados sobre su práctica pedagógica para el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás del área de Personal Social.	100% de docente evaluado ejecutado.	La observación: Hetero-evaluación	3.1 Jornada sobre el propósito e importancia de la evaluación.	Directivo Docentes		x									
					3.2 Revisión y análisis de las rubricas de evaluación del desempeño docente.			x									
					3.3 Comunicación del cronograma de evaluación.				x								

[illegible]

		audio ejecutadas para el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás del área de Personal Social.	video y audio ejecutadas: auto-evaluación		retroalimentación.											
					3.11 Adquisición de una cámara de video		x									
					3.12 Socializar el instrumento de rubrica de observación de aula.			x								
					3.13 Elaboración del Plan de autoevaluación docente.		x									
					3.14 ejecución de la autoevaluación				x			x			x	
					3.15 Informe final de los resultados de autoevaluación.				x			x			x	
		Porcentaje de docentes evaluados a través pares para el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás del área de Personal Social.	100% de docentes evaluados a través pares.	Evaluación a través de pares: coevaluación	3.16 Jornada sobre el propósito e importancia de la evaluación a través de pares.	Directivo Docentes	x									
					3.17 Cronograma para la evaluación a través de pares.		x									
					3.18 Ejecución de la evaluación a través de pares				x			x			x	
					3.19 Sistematización y socialización de los resultados de la evaluación a través de pares.				x			x			x	
					3.20 Retroalimentación				x			x			x	

					n de clase por pares evaluadores												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Figura 4. Matriz del Plan de Acción

7 Plan de Monitoreo y Evaluación

El plan de monitoreo y evaluación del plan de acción es la piedra angular para garantizar el logro de los objetivos formulados, es importante tener en cuenta como un insumo esencial la ejecución del plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación, ya que permite de manera directa detectar las fortalezas y debilidades en la ejecución del Plan de Acción, de las actividades planificadas a partir del recojo de información que permita la identificación de dificultades durante el proceso de implementación; con el fin de tomar decisiones que puedan implicar continuar, modificar o deshabilitar las acciones o actividades contempladas en el plan de acción en su etapa de diseño. El plan de monitoreo y evaluación del plan de acción se presenta a través de una matriz que contiene entre sus principales componentes:

- Nivel de implementación de las actividades: Escala evaluativa que determina el nivel de implementación de las actividades propuestas como referentes para evaluar el logro de los objetivos del Plan de Acción.
- Evidencias e Instrumentos: Referidos a los medios de verificación (evidencias) que sustentan el nivel de logro determinado en la escala evaluativa.
- Principales dificultades: Referido a la identificación de las principales dificultades que se han presentado en el proceso de implementación de las actividades del Plan de Acción. Deben guardar correspondencia al nivel de logro obtenido.
- Reformulación de las actividades: Referido a la posibilidad de modificar o reformular algunas de las actividades propuestas para mejorar el nivel de logro obtenido en la escala evaluativa.
- Porcentaje de logro de la meta: Referido a estimar en términos cuantitativos el porcentaje de logro de la meta, de acuerdo a lo propuesto en el diseño del Plan de Acción.

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

OBJETIVOS ESPECIFICOS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	ACTORES	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN TRIMESTRAL						EVIDENCIA	INSTRUMENTOS	RECURSOS	% DE LOGRO DE META
					0	1	2	3	4	5				
Monitorear la práctica docente en el desarrollo de la competencia comprende textos escritos del área de comunicación través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre los procesos pedagógicos y la convivencia en el aula.	Porcentaje de vistas ejecutadas para recoger información sobre los procesos pedagógicos y la convivencia en el aula	Visita al aula	1.1 Jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo en la II.EE	Docente Directivo						x	- Acta de asistencia - Panel de productos	Ficha de monitoreo del Plan de Acción Lista de cotejo Encuestas de opinión y satisfacción	Papel Plumones Impresora Laptop Copias Proyector	33 % de visitas ejecutadas
			1.2 Jornada de revisión de los instrumentos de monitoreo							x	- Acta de asistencia. - Instrumentos contextualizados			
			1.3 Elaboración del Cronograma de Monitoreo							x	.Plan de monitoreo			
			1.4 Observación del desempeño docente sobre su práctica pedagógica (vista 1)							x	- Ficha de monitoreo y registro en el cuaderno de campo			
			1.5 Sistematizar el diagnóstico del desempeño docente en estrategias metodológicas, uso de MME, tiempo y gestión de la convivencia escolar. (Visita 1)							x	- Matriz de diagnostico - Información sobre necesidades pedagógicas			
			1.5 Procesamiento y comunicación de resultados de la primera visita							x	- Informe de fortalezas y debilidades del desempeño docente de la primera visita			
			1.6 Observación de sesiones de aprendizaje (Visitas 2 y 3)		x						- Recojo de información en instrumento de monitoreo			
			1.7 Aplicación de los instrumentos de							x	- Ficha de monitoreo - Cuaderno de campo			

			autoevaluación, heteroevaluación de inicio, proceso y salida									- Informe de monitoreo.			
Acompañar la práctica docente mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás del área de Personal Social.	Porcentaje de círculos de interaprendizaje ejecutadas para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás del área de Personal Social.	Círculos de interaprendizaje	2.1 Jornada de sensibilización sobre el propósito, importancia y las características del acompañamiento a la práctica pedagógica y elaboración del plan.	Docente Directivo							x	- Acta de asistencia - Panel de productos	Ficha de monitoreo del Plan de Acción	Papel Fotocopias Laptop Proyector Impresora Plumones Pizarra	33 % ejecución de los círculos de interaprendizaje
			2.2 Conformación de las comunidades profesionales de aprendizaje indicando su propósito								x	-Acta de conformación de la CPA y compromisos -Planificación de cronograma	Lista de cotejo		
			2.3 Identificación de necesidades del docente para mejorar la práctica pedagógica.								x	- Listado de necesidades pedagógicas	Encuestas de opinión y satisfacción		
			2.4 Planificación y socialización de la hoja del evento por cada círculo de interaprendizaje.								x	-Asistencia -Hojas de ruta del evento			
			2.5 Ejecución de los círculos de interaprendizaje sobre los aspectos pedagógicos a ser atendidos									-Matriz de productos -Información impresa y virtual -Fotos del trabajo colaborativo			
			2.6 Registro de las ideas fuertes y consensos de la reflexión			x						-Ideas fuerza -Portafolio de evidencias			
			2.7 Retroalimentación de los aspectos pedagógicos mediante jornadas pedagógicas		x							-Matriz de productos -Información impresa y virtual -Fotos del trabajo colaborativo			
			2.8 Evaluación y		x							-Informe de			

			sistematización de la ejecución de la estrategia en inicio, proceso y salida.									sistematización de la estrategia			
			2.9 Evaluación de compromisos de mejora			x						-Resultados de mejora de la práctica pedagógica de los docentes			
	Porcentaje de talleres de seguimiento ejecutados para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás del área de Personal Social.	Talleres de seguimiento	2.10 Planificación de talleres de seguimiento.	Docente Directivo			x					-Presentación de actividades y cronograma		Papel Fotocopias Laptop Proyector Impresora Plumones Pizarra	33 % de ejecución de talleres de seguimiento
			2.11 Elaboración del material visual y audiovisual para la realización de talleres..				x					-Material visual y audiovisual sobre la temática a desarrollarse			
			2.12 Ejecución de talleres de seguimiento para fortalecer capacidades pedagógicas.				x					- Asistencia - Matriz de productos - Esquemas			
			2.13 Reuniones de reflexión sobre la práctica pedagógica y retroalimentación.			x						- Informe de sistematización			
			2.14 Evaluación y sistematización del reporte del progreso trimestral				x					- Informe trimestral			
			2.15 Elaboración del informe final				x					- Informe final			
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 del área de Personal Social.	Porcentaje de docentes evaluados sobre su práctica pedagógica para el desarrollo de la competencia	La observación: Hetero-evaluación	3.1 Jornada sobre el propósito e importancia de la evaluación.	Docente Directivo							x	- Conclusiones	Ficha de monitoreo del Plan de Acción Lista de cotejo	laptop Impresora Papel Plumones Copias Proyector	33 % de docentes evaluados
			3.2 Revisión y análisis de las rubricas de evaluación del desempeño docente.								x	- Instrumentos - Ficha de evaluación			
			3.3 Comunicación del cronograma de								x	- Cronograma			

	convive respetándose a sí mismo y a los demás del área de Personal Social.		evaluación.										Encuestas de opinión y satisfacción		
			3.4 Observación del desempeño docente en aula.			x						- Registro de la rubrica			
			3.5 Sistematización de los resultados de evaluación.				x					- Informe de sistematización de resultados			
			3.6 Aplicación de prueba estandarizada para evaluar el nivel de logro de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás del área de Personal Social.				x					- Prueba estandarizada			
			3.7 Sistematización y análisis de los resultados de la prueba				x					- Gráficos estadísticos con los resultados de la prueba			
			3.8 Jornada de reflexión con los docentes sobre el nivel de logro en el aprendizaje de los estudiantes evaluados				x					- Acta de reunión			
			3.9 Toma de decisiones: - Compromiso de los docentes para lograr los aprendizajes de los estudiantes - Realización del plan de mejora				x					- Acta de compromisos - Plan de mejora			
	Porcentaje de retroalimentación proporcionada por cintas de	Retroalimentación proporcionada por cintas de video y	3.10 Reunión para tratar sobre el propósito y la importancia de la retroalimentación.	Docente Directivo							x	- Acta de acuerdos y compromisos	Ficha de monitoreo del Plan de Acción	Cámara de video Papelotes plumones	33% de docentes autoevaluados

	video y audio ejecutadas para el desarrollo de las competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás del área de Personal Social..	audio ejecutadas: auto-evaluación	3.11 Adquisición de una cámara de video							x	- Cámara de video	Lista de cotejo		
			3.12 Socializar el instrumento de rubrica de observación de aula.							x	- Instrumento	Encuestas de opinión y satisfacción		
			3.13 Elaboración del Plan de autoevaluación docente.							x	- Plan de autoevaluación			
			3.14 ejecución de la autoevaluación			x					- Registro de la rubrica			
			3.15 Informe final de los resultados de autoevaluación.			x					- Informe de la autoevaluación con resultados			
	Porcentaje de docentes evaluados a través pares para el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás del área de Personal Social.	Evaluación a través de pares: coevaluación	3.16 Jornada sobre el propósito e importancia de la evaluación a través de pares.							x	- Acta de reunión	Ficha de monitoreo del Plan de Acción	laptop Impresora Papel Plumones Copias Proyector	33% de docentes evaluados a través de pares
			3.17 Cronograma para la evaluación a través de pares.							x	- Plan de la evaluación a través de pares	Lista de cotejo		
			3.18 Ejecución de la evaluación a través de pares			x					- Rubrica calificada	Encuestas de opinión y satisfacción		
			3.19 Sistematización y socialización de los resultados de la evaluación a través de pares.			x					- Resultados de la evaluación a través de pares			

			3.20 Retroalimentación de clase por pares evaluadores				x				- Matriz de productos - Caja de herramientas - Fotos			
--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

Figura 5. Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción

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%)

OBJETIVOS	RIESGOS	MEDIDAS A ADOPTARSE
Monitorear la práctica docente en el área de Personal Social a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre la aplicación del enfoque del área de Personal social, los procesos pedagógicos y la convivencia en el aula.	- Improvisadas reuniones de coordinación por la UGEL-Pataz. -Huelgas convocadas a nivel nacional. - Conflictos internos por resistencia al monitoreo. - Rechazo al cambio de la práctica pedagógica. - Excesiva carga administrativa y de aula. - Presencia de fenómenos naturales.	-Presentar el plan de Monitoreo y acompañamiento a la UGEL para su conocimiento. - Coordinar con el Director de la UGEL para el cumplimiento del Plan de Monitoreo y acompañamiento. - Jornada de sensibilización sobre la importancia y características del monitoreo en la I.E. - Delegar responsabilidades entre la docente.
Acompañar la práctica docente en el área de Personal Social a través de una intervención personalizada con liderazgo pedagógico para potenciar las capacidades docentes en la aplicación del enfoque de área, desarrollo de procesos pedagógicos, estrategias y el uso pertinente de materiales y recursos educativos en el desarrollo de la convivencia.	- Enfermedades imprevistas por parte de las docentes o directivo y licencias. - Limitada disponibilidad de tiempo del docente para participar en las actividades planificadas. - No sistematizar los resultados del acompañamiento.	- Sensibilizar a la docente a través de jornadas pedagógicas. - Reprogramación de las actividades programadas sin afectar la totalidad de ellas. - Sistematizar los resultados del acompañamiento.
Evaluar la práctica docente con énfasis en la aplicación del enfoque de área, el desarrollo de procesos pedagógicos y el uso de materiales y recursos educativos, para mejorar la convivencia del área de Personal Social.	- Rechazo al proceso de evaluación de desempeño docente. - Instrumentos de evaluación de desempeño estandarizados y no contextualizados.	- Sensibilizar para desarrollar una cultura de evaluación y elaborar en consenso los instrumentos. - Reprogramación de las actividades programadas sin afectar la totalidad de ellas.

Figura 6. Cuadro de riesgos y medidas a adoptarse

8 Presupuesto

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

El cuadro de presupuesto está constituido por la columna de actividades a realizarse durante la ejecución del Plan de Acción, también presenta la columna de periodos, así como de costos y finalmente, las fuentes de financiamiento.

ACTIVIDADES	PERIODO	COSTOS	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
1.1 Jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo en la II.EE	Primera semana de marzo	Ninguno	
1.2 Jornada de revisión de los instrumentos de monitoreo	Segunda semana de marzo	Ninguno	
1.3. Elaboración del Cronograma de Monitoreo	Tercera semana de marzo	S/2.00 para copias del instrumento de monitoreo	Recursos propios
1.4 Sistematizar el diagnóstico del desempeño docente en la aplicación del enfoque del área, estrategias, uso de MME, gestión de la convivencia escolar(Visita 1)	Primera semana de abril	Ninguno	
1.5 Procesamiento y comunicación de resultados de la primera visita	Primera y tercera semana de mayo	Ninguno	Recursos propios
1.6 Observación de sesiones de aprendizaje (Visitas 2)	Segunda semana de julio	S/4.00 para copias	Recursos propios
1.7 Aplicación de los instrumentos de autoevaluación, heteroevaluación de inicio, proceso y salida	Primera semana de abril, primera semana de julio – primera semana de noviembre	S/5.00	Recursos propios
2.1 Jornada de sensibilización sobre el propósito, importancia y las características del acompañamiento a la práctica pedagógica y elaboración del plan.	Cuarta semana de marzo	Ninguno	
2.2 Conformación de las comunidades profesionales de aprendizaje	Segunda semana de marzo	Ninguno	
2.3 Identificación de necesidades del docente para mejorar la práctica pedagógica.	Tercera semana de abril	Ninguno	

2.4 Planificación y socialización de la hoja del evento por cada círculo de interaprendizaje.	Tercera semana de abril	S/10.00 imprimir separatas	Recursos propios
2.5 Ejecución de los círculos de interaprendizaje sobre los aspectos pedagógicos a ser atendidos	Tercera semana de junio Tercera semana de agosto Segunda semana de octubre	S/5.00	Recursos propios
2.6 Registro de las ideas fuertes y consensos de la reflexión	Tercera semana de junio Tercera semana de agosto Segunda semana de octubre	S/2.00 de copias	Recursos propios
2.7 Retroalimentación de los aspectos pedagógicos mediante jornadas pedagógicas	Tercera semana de junio Tercera semana de agosto Segunda semana de octubre	S/5.00 para imprimir y fotocopiar separatas	Recursos propios
2.8 Evaluación y sistematización de la ejecución de la estrategia en inicio, proceso y salida	Tercera semana de junio Tercera semana de agosto Segunda semana de octubre	S/3.00 Material impreso	Recursos propios
2.9 Evaluación de compromisos de mejora	Primera semana de mayo	S/ 2.00 impresiones	Recursos propios
2.10 Planificación de talleres de seguimiento	Primera semana de mayo	Ninguno	
2.11 Elaboración del material visual y audiovisual para la realización de talleres..	Segunda semana de abril y segunda semana de mayo	S/ 0.50 de fotocopia por número de docentes	Recursos propios
2.12 Ejecución de talleres de seguimiento para fortalecer capacidades pedagógicas.	Cuarta semana de mayo, tercera semana de julio y cuarta semana de setiembre	S/ 15.00 de fotocopias e impresiones	Recursos propios
2.13 Reuniones de reflexión sobre la práctica pedagógica y retroalimentación.	Cuarta semana de mayo, tercera semana de julio y cuarta semana de setiembre	S/ 5.00 de fotocopias e impresiones	Recursos propios
2.14 Evaluación y sistematización del reporte del progreso trimestral	Tercera semana de noviembre	S/ 0.50 de fotocopia por número de docentes	Recursos propios
2.15 Elaboración del informe final	Cuarta semana de noviembre	S/ 1.00 de impresiones	Recursos propios
3.1 Jornada sobre el propósito e importancia de la evaluación.	Primera semana de abril	S/ 1.00 de impresiones	Recursos propios

3.2 Revisión y análisis de las rubricas de evaluación del desempeño docente.	Primera semana de abril	S/ 1.00 de impresiones	Recursos propios
3.3 Comunicación del cronograma de evaluación.	Primera semana de mayo	Ninguno	
3.4 Observación del desempeño docente en aula.	Cuarta semana de mayo, cuarta semana de agosto y segunda semana de noviembre	S/ 1.00 de impresiones	Recursos propios
3.5 Sistematización de los resultados de evaluación.	Cuarta semana de noviembre	S/ 1.00 de impresiones	Recursos propios
3.6 Aplicación de prueba estandarizada para evaluar el nivel de logro de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás.	Cuarta semana de mayo, cuarta semana de agosto y segunda semana de noviembre	S/ 50.00 impresiones	Recursos propios
3.7 Sistematización y análisis de los resultados de la prueba	Cuarta semana de mayo, cuarta semana de agosto y segunda semana de noviembre	S/ 2.00 impresiones	Recursos propios
3.8 Jornada de reflexión con los docentes sobre el nivel de logro en el aprendizaje de los estudiantes evaluados	Cuarta semana de mayo, cuarta semana de agosto y segunda semana de noviembre	S/ 1.00 impresiones	Recursos propios
3.9 Toma de decisiones: - Compromiso de los docentes para lograr los aprendizajes de los estudiantes - Realización de plan de mejora	Cuarta semana de mayo, cuarta semana de agosto y tercera semana de noviembre	Ninguno	
3.10 Reunión para tratar sobre el propósito y la importancia de la retroalimentación.	Primera semana de marzo	S/ 1.00 de impresiones	Recursos propios
3.11 Adquisición de una cámara de video	tercera semana de marzo	S/ 350.00	Recursos propios
3.12 Socializar el instrumento de rubrica de observación de aula.	Primera semana de abril	S/ 1.00 de impresiones	Recursos propios
3.13 Elaboración del Plan de autoevaluación docente.	Primera semana de marzo	S/ 1.00 de impresiones	Recursos propios
3.14 ejecución de la autoevaluación	Segunda semana de mayo, segunda	S/ 1.00 de impresiones	Recursos propios

	semana de agosto y tercera semana de noviembre		
3.15 Informe final de los resultados de autoevaluación.	Tercera semana de mayo, tercera semana de agosto y cuarta semana de noviembre	S/ 1.00 de impresiones	Recursos propios
3.16 Jornada sobre el propósito e importancia de la evaluación a través de pares.	Tercera semana de marzo	S/ 5.00 de impresiones	Recursos propios
3.17 Cronograma para la evaluación a través de pares.	Tercera semana de marzo	S/ 1.00 de impresiones	Recursos propios
3.18 Ejecución de la evaluación a través de pares	Segunda semana de mayo, segunda semana de agosto, segunda semana de noviembre	S/ 15.00 de impresiones	Recursos propios

Figura 7. Cuadro de Presupuesto de Plan de Acción

9 Descripción del proceso de elaboración del Plan de Acción

En el desarrollo de cada uno de los módulos formativos permitieron brindar orientaciones que favorecieron el empoderamiento en la gestión escolar y el ejercicio del liderazgo pedagógico, mediante el análisis y priorización de la problemática sobre el nivel de proceso en competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás del área de Personal Social y la toma de decisión estratégica de una alternativa de solución que involucró la participación de diversos actores de la Institución Educativa N° 1522 “ Señor de los Milagros” de distrito de Urpay.

El Módulo de inducción, brindó orientaciones y lineamientos para la formulación de una ruta de cambio que permitió la sensibilización, reflexión y el acercamiento a la realidad educativa e identificar los problemas que afectaban de manera directa el logro de los aprendizajes de los niños y niñas. A partir de este proceso se logró identificar como problema Nivel de aprendizaje en proceso en el área de Personal social, en los estudiantes del II Ciclo de educación inicial de la Institución Educativa N° 1522 “Señor de los milagros” del distrito de Urpay – UGEL Pataz- La Libertad.

El Módulo 1, desarrolló las líneas para la construcción y formulación de la visión institucional, además de la formulación de alternativas de solución conforme al problema priorizado, en este caso el Nivel de aprendizaje en proceso en el área de Personal social en la competencia: vinculadas al ejercicio de la ciudadanía (convive respetándose a sí mismo y a los demás). En relación al Módulo 2, se procedió a analizar cada uno de los procesos de gestión escolar para posteriormente determinar aquellos involucrados en la propuesta de solución al problema priorizado; en este sentido, en el Plan de Acción, se procedió en asignar un código, a cada proceso involucrado en el esquema de Mapa de Proceso con el propósito de establecer una la cadena de valor.

El Módulo 3, referido a la Participación y clima institucional permitió identificar su incidencia en la problemática en la competencia de vinculadas al ejercicio de la ciudadanía; y además se elaboró el Informe del Diagnóstico para recoger información de diferentes grupos de interés, para ello se procedió a la construcción de tablas de especificaciones de la ficha de monitoreo. Se realizó un cronograma para la aplicación de los instrumentos: guía de preguntas de la encuesta y ficha de monitoreo, con ello se logró recoger información sobre el desempeño docente del área de Personal Social y

las percepciones de los docentes sobre el monitoreo y acompañamiento del directivo a las docentes del área curricular indicada y sobre la participación de los PP.FF en el desarrollo de la: convivencia respetándose a sí mismo y a los demás, de sus hijos.

Por otra parte, en el Módulo 4, desarrolló la Gestión curricular, Comunidades de Aprendizaje y Liderazgo Pedagógico que brindó los lineamientos y orientaciones para culminar con el Diagnóstico; por ello, se procedió al procesamiento de los resultados recabados con la aplicación de los instrumentos. Los resultados fueron analizados e interpretados considerando el nivel literal, inferencial y criterial; así como al análisis y la reflexión en torno a la información recogida para la toma de decisiones en bien de la comunidad educativa.

Finalmente, en el Módulo 5, denominado Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente permitió identificar el enfoque, estrategias e instrumentos del MAE para su incorporación en el diseño del Plan de Acción. Además, se brindó las orientaciones y la estructura para la construcción del Plan de Acción que contribuya a lograr los aprendizajes en la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás, planteando una alternativa de solución fundamentada y que involucre la participación activa de la institución educativa desde su planificación hasta su ejecución. En ese sentido trabajo académico del Plan de Acción es el resultado de una construcción progresiva y que se ha logrado concretizar con el aporte de cada módulo.

10 Lecciones aprendidas

A partir de la elaboración del Plan de Acción se logró identificar un conjunto de aprendizajes sobre aquellos aciertos y desaciertos en el proceso vivenciado, destacando que:

- Es necesario hacer participar a los estudiantes, docentes, padres de familia y otras instituciones estudiantiles, para programar y ejecutar las actividades educativas de manera consensuada, durante todo el año, en especial realización de los proyectos productivos, talleres y charlas educativas orientados a atender las demandas territoriales.
- Se hace necesario de apropiar y empoderar a las docentes, y establecer una cultura evaluativa, en ese sentido es importante que conozcan la estructura y los ítems que contiene el instrumento de monitoreo a fin de romper paradigmas sobre evaluación.
- Es importante que toda la comunidad educativa participe en la planificación y elaboración del Plan de Monitoreo a fin de establecer acciones y compromisos comunes, se debe desechar la idea de que solo el directivo es el único responsable en la formulación de acciones de mejora frente a problemas que afectan el logro de los aprendizajes.
- Es necesario considerar al acompañamiento docente como recurso pedagógico de fortalecimiento profesional, basado en la interacción auténtica creando relaciones horizontales, en un ambiente de aprendizaje y de intervención pedagógica, para dar asesoría planificada, continua, pertinente, contextualizada y respetuosa, generando espacios de diálogo y reflexión sobre la práctica misma y afirmando el liderazgo pedagógico que tiene que asumir el directivo.

Referencias

- Ávila (2009 p.1) *Retroalimentación Efectiva en la Enseñanza*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú
- Araujo, Salinas Santiago Módulo de Asesoría, *Acompañamiento y Supervisión Pedagógica*, Universidad Nacional de Piura, 2011.
- Bandura, A. (1969). *Principles of Behavior Modification*. New York : Ilustrada.
- Bolívar, Antonio (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. En A. Medina (coord.): El liderazgo en educación. (pp. 25-46). Madrid: UNED
- Gonzales, P., Carrasco, M. A., Gordillo, R., Del Barrio Gándara, V., & Holgado, F. P. (2011). *La agresión infantil de 0 a 6 años*. Madrid: Visión Libros.
- GEUZ Centro Universitario de Transformación de Conflictos *Programas y estrategias para la convivencia escolar*. Ayuntamiento de Leioa.
- M, A. (s.f.). *Prevención Pedagógico Social de la agresividad*. Ed. Educadores.
- Ministerio de Educación (2010, p.8) *Buen desempeño y acompañamiento docente*. Lima.
- Ministerio de Educación. (2014). “*Manual del Buen Desempeño Directivo*”. Lima.
- Ministerio de Educación. (2014). “*Manual del Buen Desempeño Docente*”. Lima.
- Ministerio de Educación. (2014 p.25) *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico*. Lima.
- Ministerio de Educación (2015, p. 39) *Rutas de Aprendizaje ¿Qué y cómo aprenden nuestros niños?*. Lima.
- Ministerio de Educación. (2016). *Norma que establece disposiciones para el Acompañamiento Pedagógico en la Educación Básica*. Lima: Editorial Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2017). “*Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente*” Lima.

Pantoja Vallejo, Antonio (2009), *La gestión de conflictos en el aula. Factores Determinantes y propuestas De intervención*, Secretaría General de educación Instituto superior de formación del profesorado. España.

Ralph Tyler (en Casanova, 1999) Evaluación Del Desempeño. Recuperado de: <https://jessiicalce.wordpress.com/2009/03/13/evaluacion-del-desempeno/>

Ramaprasad (1983 p.1) *Retroalimentación Efectiva en la Enseñanza*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Texto Modulo 5 *Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente*, (2017, p. 61)

Viedma. (2007, p.8) *Estrategias docentes para la construcción de una cultura de paz en las instituciones de educación*.

Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Perú. Tarea Asociación Gráfica Educativa



Asesoría a la docente Tereza Martha Quiñones Ulloa del aula de 3 años, después de haber realizado uno de los pocos monitoreos realizados el año pasado.

La líder pedagógica recibiendo asesoría en la institución educativa por parte del Formador Roger Barrios Silva, para mejorar su gestión escolar.

