

INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL MONTERRICO

PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO



MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN PARA MEJORAR LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA COMPETENCIA EL DESARROLLO DE AUTONOMÍA Y HABILIDADES OCUPACIONALES DEL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL DEL III CICLO DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL DEL CENTRO EDUCATIVO DE BÁSICA ESPECIAL “SANTO TORIBIO” DEL DISTRITO DE FLORENCIA DE MORA - UGEL 02 LA ESPERANZA – LA LIBERTAD.

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

VIÑAS ADRIANZEN, María del Rosario

La Libertad - Perú

2018

Índice

Introducción	1
1. Identificación de la Problemática.....	3
1.1. Caracterización del Contexto socio – Cultural de la IE	3
1.2. Formulación del Problema Identificado	5
2. Diagnóstico	9
2.1. Resultados de Instrumentos Aplicados	9
2.1.1. Resultados cuantitativos	9
2.1.2. Resultados cualitativos	10
2.2. Relación del Problema con la Visión de Cambio, los Procesos de la IE, Compromisos de Gestión Escolar y el MBD Directivo.....	11
3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico	17
4. Planteamiento de la Alternativa de Solución	21
5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada	27
5.1 Marco Conceptual	27
5.1.1 Monitoreo, acompañamiento y evaluación	27
5.1.1.1 Monitoreo pedagógico	28
5.1.1.1.1. Definición de monitoreo	28
5.1.1.1.2. Estrategias de monitoreo.....	29
5.1.1.1.3. Instrumentos de monitoreo	30
5.1.1.2 Acompañamiento pedagógico	30
5.1.1.2.1 Definición de acompañamiento	30
5.1.1.2.1. Estrategias de acompañamiento	32
5.1.1.3 Evaluación del desempeño docente	32
5.1.1.3.1 Tipos de evaluación	34
5.1.1.3.2 Métodos y Instrumentos de evaluación.....	35
5.1.2 Área Personal Social	35
5.1.2.1 Enfoque del área de Personal Social.....	36
5.1.2.2 Competencia afirma su identidad para el desarrollo de la autonomía y habilidades ocupacionales	36

5.1.2.2.1 Procesos didácticos de la competencia afirma su identidad	36
5.1.2.2.2 Estrategias metodológicas	36
5.1.2.2.3 Estrategias para la mejora de la convivencia	37
5.2. Experiencia Exitosa.....	38
6. Diseño de Plan de Acción	39
6.1 Objetivos	39
6.1.1 Objetivo general	39
6.1.2 Objetivos específicos	39
6.2 Matriz del Plan de Acción.....	39
7. Plan de Monitoreo y Evaluación.....	43
8. Presupuesto	48
9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción	51
10. Lecciones Aprendidas	53
Referencias.....	54

Índice de Figuras

Figura 1. Árbol de problemas	8
Figura 2. Análisis de resultado del diagnóstico	16
Figura 3. Caracterización del rol como líder pedagógico	19
Figura 4. Matriz de plan de acción.....	41
Figura 5. Plan de monitoreo y evaluación del plan de acción	44
Figura 6. Riesgos y medidas a adoptarse en el plan de acción	47
Figura 7. Cuadro de presupuesto del plan de acción	49

Introducción

El presente trabajo académico denominado monitoreo, acompañamiento y evaluación para mejorar la práctica docente en la competencia autonomía y desarrollo ocupacional del área de Personal Social del III ciclo de Educación Básica Especial del CEBE “Santo Toribio” del distrito de Florencia de Mora - UGEL 02 La Esperanza – La Libertad. Es fruto de la reflexión y preocupación por mejorar las buenas practicas pedagógicas de los docentes del CEBE “Santo Toribio”.

Se desarrolla con el propósito de que los profesores y profesoras del CEBE, así como, el directivo cuente con un instrumento valioso para desarrollar nuevas habilidades, que complementen su formación básica regular, de tal modo que puedan lograr las adaptaciones al currículo para la mejora de los aprendizajes. La falta de profesoras con segunda especialidad en la modalidad de educación especial y el insuficiente manejo de estrategias de atención educativa han ocasionado un retraso en la adquisición de nuevas capacidades en los estudiantes del CEBE.

El presente trabajo académico está dividido en diez acápite : en el primero se encuentra la identificación de la realidad problemática y caracterización de la misma. En el segundo apartado contiene el diagnóstico de la práctica pedagógica, resultado de recojo y análisis de información que mostraron nuestra práctica pedagógica en relación con el compromisos de gestión escolar y el Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDDirectivo.). El apartado tres describe el perfil ideal del Líder Pedagógico según la teoría de Viviane Robinson y el cuarto desarrolla la alternativa de solución que se propone para superar las dificultades y mejorar el accionar pedagógico de los docentes en el marco del buen desempeño docente y directivo.

El apartado cinco sustenta la alternativa de solución priorizada en base a un extenso marco conceptual de las variables involucradas y termina compartiendo una experiencia escolar exitosa, que permitirá referentes significativos para la mejora de los aprendizajes. El apartado seis describe los objetivos generales y específicos que se pretenden alcanzar, para superar la problemática identificada y expuesta anteriormente.

En el apartado siete se desarrolla la matriz de monitoreo y evaluación del plan de acción y el apartado ocho presentamos el presupuesto que se asignara a las actividades así como los responsables de su ejecución. Finalmente el apartado nueve y

diez contiene la descripción de los módulos trabajados así como las lecciones aprendidas.

1. Identificación de la problemática

1.1 Caracterización del Contexto Socio – Cultural del CEBE “Santo Toribio”

Florencia de Mora es un distrito relativamente joven, su suelo es arenoso, la mayoría de sus habitantes son familias que han migrado de la sierra liberteña, en búsqueda de nuevas oportunidades de desarrollo para sus numerosos integrantes y subsisten gracias al comercio informal de calzado u otros. Actualmente ya cuenta con los servicios de luz y desagüe, pero el servicio de agua solo llega por horas diariamente. Una de las debilidades de este distrito es la presencia de pandillaje, delincuencia y extorsión; mal que las autoridades municipales y educativas aún no pueden erradicar.

Uno de los indicadores de desarrollo de un distrito es la Salud, lamentablemente Florencia de Mora presenta aún mediano porcentaje Morbilidad Infantil, así como el nacimiento de niños con problemas de salud. Por otro lado, encontramos hogares disfuncionales, se aprecia gran porcentaje de familias mal constituidas, muchos de los niños están a cargo de un solo padre, abuelos o tíos, ya sea por irresponsabilidad o por no encontrar una fuente de trabajo se han visto obligados a emigrar. La educación en Florencia de Mora no ha llegado para todos, existe población analfabeta y otras que no culminan su EBR.

Aquí se encuentra nuestro Centro Educativo de Básica Especial “Santo Toribio” que fue creado por la misión irlandesa en el año 1986 para dar atención educativa a los niños y niñas con discapacidad intelectual y auditiva en los servicios de intervención temprana, inicial, primaria y talleres de aprendizaje en un ambiente de 4,500 metros cuadrados, sus instalaciones albergan actualmente a 150 educandos en 16 aulas, además cuenta con ambientes para la administración, auditorio, sala de computo, cocina, comedor, taller de costura, taller de panadería y aula multisensorial.

Los niños y niñas son atendidos por seis docentes con especialidad en retardo mental y audición y lenguaje que se especializaron en la ciudad de Lima, porque en La Libertad no existía una casa superior que ofertara educación especial en ese entonces, cinco docentes con estudios en educación especial que muestran un alto compromiso con la institución educativa, seis auxiliares y dos trabajadores de

servicio. Ellos además de realizar sus funciones, donan su tiempo extracurricularmente en las comisiones de movilidad, alimentos, escuela de padres, espiritualidad, eventos especiales y salud.

La relación con la comunidad es cordial a pesar que en sus inicios mostraban rechazo por los niños y niñas con discapacidad. Hoy acuden a nuestras tómbolas anuales realizadas en el mes de julio donde se encuentran educandos, profesores, padres de familia, vecinos para compartir diversos y simpáticos juegos como exquisitos platos preparados por los padres de familia de cada aula. En el mes de mayo y octubre nuestra fe y religiosidad es compartida con la comunidad a través de las procesiones a la virgen María nuestra madre y al Señor de los Milagros.

También el CEBE ha generado importantes alianzas con colegios emblemáticos como el CEP San José Obrero, Claretiano y Flemig; quienes han donado sus minutos de recreos para que nuestros alumnos de los talleres de Panadería y Manualidades comercialicen sus productos. Así mismo ha logrado incluir laboralmente a sus jóvenes con discapacidad en hipermercados, restaurantes, panaderías, tiendas y otros de Trujillo; cumpliendo con su misión que reza “Preparamos para la vida”.

El CEBE es reconocido por el alto compromiso de sus docentes que hacen posible que sus estudiantes desarrollen habilidades “académicas”, culturales, deportivas y laborales, gracias a empresas con corazón hoy llamados aliados educativos. El PER, PEL del 2015 al 2021, MBDD y el MB Directivo, nos asegura la participación, coordinación y compromiso de convocar a los miembros de la comunidad educativa, tomando en cuenta a los agentes internos y externos en un marco ético y técnico, alineadas a la visión y los valores bajo el enfoque crítico reflexivo que concibe a la enseñanza y el aprendizaje con paradigmas del siglo XXI, que permitan resolver la problemática.

El Currículo Nacional de la Educación Básica es la base para la elaboración de los programas y herramientas curriculares de Educación Básica Especial y contiene el enfoque inclusivo o de atención a la diversidad. Hoy nadie discute que todas las niñas, niños, adolescentes, adultos y jóvenes tienen derecho no solo a oportunidades educativas de igual calidad, sino a obtener resultados de aprendizaje de igual calidad, independientemente de sus diferencias culturales, sociales, étnicas, religiosas, de género, condición de discapacidad o estilos de aprendizaje. No obstante, en un país como el nuestro, que aún exhibe profundas desigualdades sociales, eso significa que

los estudiantes con mayores desventajas de inicio deben recibir del Estado una atención mayor y más pertinente.

1.2 Formulación del problema identificado

La aplicación de la técnica del árbol de problemas, llamado también análisis situacional o simplemente análisis de problemas, ayuda a encontrar soluciones a través del mapeo del problema. Identifica en la vertiente superior, las causas o determinantes y la vertiente inferior las consecuencias o efectos. Cabe mencionar que dicha técnica ha facilitado el diagnóstico de nuestras fortalezas y debilidades, así como de las oportunidades y amenazas.

Nivel insatisfactorio de logros de aprendizaje en la competencia del desarrollo de la autonomía y las habilidades ocupacionales de los estudiantes con discapacidad severa y multidiscapacidad del CEBE Santo Toribio del distrito de Florencia de Mora UGEL 02-La Esperanza- La Libertad; problemática detectada luego de revisar las actas e informes bimensuales que los profesores hacen llegar a la dirección de la institución, así como de las agendas de control de asistencia y participación de los padres a las Escuelas de Familias.

La primera causa está referida a que los padres de familia presenta dificultades para reforzar las tareas en casa esto debido a que piensan que invertir tiempo en sus hijos con discapacidad es vano y prefieren apoyar al resto de sus hijos de las escuelas regulares, ocasionando un limitado desarrollo de las capacidades de autonomía de los estudiantes del CEBE. El factor está asociado a la gestión de las normas de convivencia y medidas reguladoras vinculadas a la participación de los padres y apoyo a estudiantes vulnerables que ocasiona que los estudiantes no fijen los aprendizajes trabajados en la escuela y que la maestra utilice más tiempo para que los estudiantes aprendan. Canetti, A.(2001); Kawage y otros (2000) reconocen y describen como fases que la familia de la persona con discapacidad atravesará: fase del impacto y de duelo, fase de reconocimiento del problema y búsqueda de soluciones. Periodos que se extienden según las condiciones de las familias, que en el caso del CEBE “Santo Toribio” agudizan por la sencillez de los padres de familia y su escaso nivel educativo.

Este es el proceso que atraviesan las familias de los estudiantes con discapacidad severa y multidiscapacidad de los CEBE del país y “Santo Toribio” no es la excepción. Sus desinformados y sencillos padres no lograrán comprender por qué este niño no es como su hermano, les angustia su futuro porque que siempre van a tener que cuidarlos y piensan que invertir en ellos no vale la pena; por lo tanto, prefieren gastar en sus hijos de la escuela regular que sí van a tener grandes logros y van ayudar al sostenimiento del humilde hogar. El mayor reflejo de la falta de confianza en sus hijos es la inasistencia a las reuniones de aulas (agenda), el registro de útiles escolares porque traen lo mínimo o nada para el aprendizaje de sus hijos con discapacidad severa y multidiscapacidad.

Otras de las dificultades que no permite el logro de la autonomía y desarrollo ocupacional que es la mayoría de docentes tienen limitaciones en la aplicación de metodologías diferenciales, requeridas para la atención escolar de las discapacidades atendidas; debido a que no cuentan con especialidad y solo han desarrollado cursos por internet o diplomaturas locales, esto está relacionado al factor asociado a la gestión vinculado a las capacidades docentes, este produce que las sesiones de aprendizaje sean repetitivas y poco pertinentes para el tipo de discapacidad que poseen los estudiantes, causando bajo nivel de logros de aprendizaje en los estudiantes del CEBE. Hace apenas cinco años que se inauguró la carrera de educación especial en una de nuestras universidades locales, encontrando “cierta correspondencia” en que casi todos los profesores de los veinte y cuatro CEBE que existen en La Libertad no cuentan con especialidad en las tipologías atendidas.

La tercera causa se refiere al Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de las prácticas pedagógicas de los docentes, que es insuficiente cuyas sub causas es la carga administrativa de los directivos, algunos docentes refieren que no se pueden quedar para revisar u orientar su práctica pedagógica debido a que tienen otros trabajos en el turno de la tarde, factor asociado a la gestión del MAE. Vinculado a las capacidades del equipo directivo; y a la falta de instrumentos validados para el recojo de la información, esto trae como consecuencia un futuro incierto de los estudiantes del CEBE. El factor asociado es el MAE, por tanto, no deberá estar restringido simplemente a reuniones formales (MINEDU, 2017).

Además, el acompañamiento requiere condiciones mínimas como la empatía, asertividad, optimismo, pensamiento holístico, actitud desprejuiciada, perspicacia del directivo que es capaz de salir de rol de autoridad, que genera confianza, expectativas

y despierta adhesión. Los enfoques del acompañamiento pedagógico se tienen que implementar desde la propia organización escolar con el liderazgo de su equipo directivo y tiene por finalidad promover la mejora de la práctica pedagógica.

El Centro Educativo de Básica Especial “Santo Toribio” así como presenta dificultades, también cuenta con fortalezas, con un equipo comprometido, infraestructura condicionada y aliados por la educación, quienes identificados con los estudiantes con discapacidad y multidiscapacidad han venido a lo largo del tiempo brindando su tiempo y recursos para la mejora de la calidad de vida y de los aprendizajes de los estudiantes con discapacidad severa y multidiscapacidad. Desde hace 17 años la asociación alemana Fair.Eint, proporciona los alimentos a nuestros estudiantes para mejorar su nivel nutricional y asegurar el logro de los aprendizajes. BanBif es otro de los aliados con corazón, quienes adquieren año a año nuestras tarjetas navideñas para saludar a sus clientes locales e internacionales.

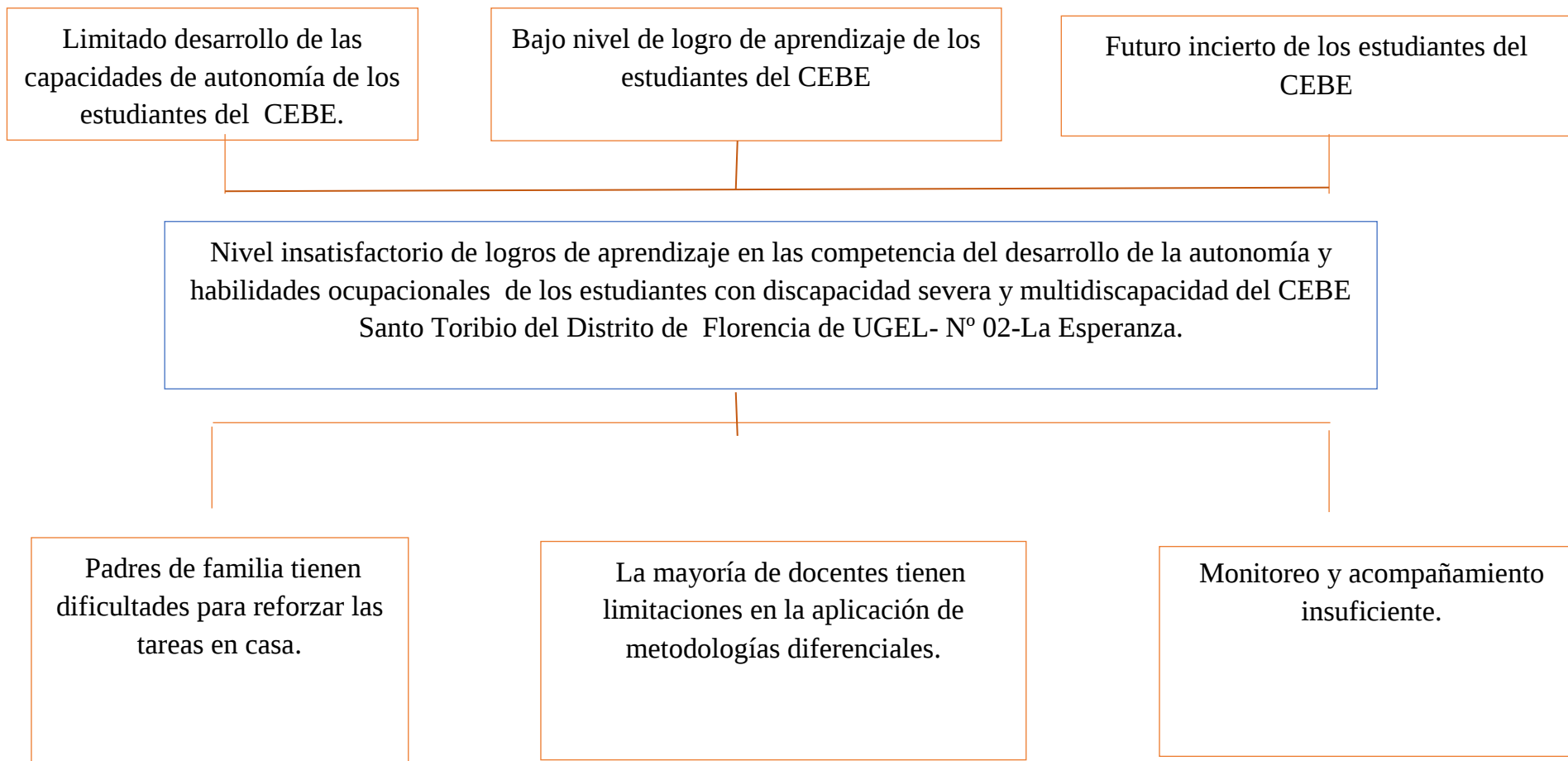


Figura 1. Árbol de Problemas.

2. Diagnóstico

2.1 Resultados de Instrumentos Aplicados

En el presente trabajo se emplearon dos técnicas e instrumentos como la observación y el grupo focal, para poder contar con la información inicial que ayudaría a la institución a contar con un real diagnóstico. La técnica de la observación fue aplicada en el desarrollo del monitoreo y acompañamiento, a través de la ficha diseñada por el Ministerio de Educación y adaptada para este propósito, diseñada por el Ministerio de Educación. El Grupo Focal, el cual es una técnica de “levantamiento” de información en estudios sociales, se aplicó en los padres de familia de la institución educativa para recoger información acerca de la discapacidad presentada por su menor hijo, el tipo de apoyo y tiempo dedicado al acompañamiento en su proceso de aprendizaje, así como la confianza y futuro que le avizora. Se llevó a cabo mediante la aplicación del instrumento denominado guía de preguntas del grupo focal.

2.1.1 Resultados cuantitativos. Uno de los aspectos a investigar fue si los maestros manejaban herramientas pedagógicas en la atención escolar de los educandos con discapacidad y multidiscapacidad y para averiguarlo se utilizó la técnica de la observación estructurada aplicando la ficha de monitoreo adaptada para los docentes de educación especial, en cumplimiento con el Compromiso de Gestión Escolar número 4, referido al monitoreo y acompañamiento a la labor pedagógica de la institución educativa.

Estos resultados permiten afirmar que el 50 % de docentes monitoreadas no desarrollan estrategias significativas y funcionales acorde al enfoque inclusivo, lo que nos permite suponer que sus conocimientos sobre ello aún son insuficientes, porque no acompaña a los estudiantes según su ritmo y estilo de aprendizaje, no adaptan las capacidades programadas en las unidades menores. Ellas refieren que tienen que trabajar por la tarde y no cuentan con tiempo extra para capacitarse, otras docentes agregan que ya se van a jubilar y que el Estado nunca se ha preocupado por ellas. Frente a esta problemática se optó por implementar el Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica docente, con la finalidad de mejorar la

práctica pedagógica de los docentes para el desarrollo de la competencia de la autonomía y las habilidades ocupacionales del área de Personal Social.

2.1.2 Resultados cualitativos. La entrevista ha sido aplicada a 16 padres de familia de estudiantes con discapacidad severa y multidiscapacidad del CEBE “Santo Toribio”, con el propósito de conocer si estaban informados acerca de la discapacidad que presentaban sus hijos, los padres de familia refieren que conocen muy poco sobre la discapacidad de sus hijos y no entienden porque nacieron así.

Respecto a si el padre de familia se relaciona con su hijo, la mayoría de los padres de familia no tienen en cuenta a sus hijos, porque no son importantes para ellos. Otros padres afirmaban que no tienen tiempo para compartirlo con sus hijos debido a su recargado horario de trabajo. Canetti ;(2001) sostiene que la familia se enfrenta con la discapacidad en sí, algo nuevo y distinto que no esperaban y que atravesaran las fases del impacto y de duelo, fase de reconocimiento del problema y búsqueda de soluciones en el desarrollo de sus hijos con discapacidad.

Acerca del aspecto relacionado sobre si los padres de familia conocen estrategias para apoyar a sus hijos con discapacidad y multidiscapacidad, encontramos que no lo hacen porque ni siquiera comprenden porqué nacieron así, no saben qué hacer con ellos y priorizan a sus hijos llamados “normales”. En relación a la participación que tiene su hijo en el hogar, la mayoría de los padres refieren que no tienen paciencia, no pueden esperar que realicen las tareas asignadas, además tiran todo y no tienen dinero para volver a comprar lo que dañan. Sheat, T. Y Bauer,A. (1999), desde un abordaje psicosocial e inspirados en otros analistas, fundamentalmente desde la psicología y sociología , consideran que la familia no sólo es un grupo de individuos, es un sistema social, un todo estructurado cuyos elementos son interdependientes. Por ser un sistema, presenta interacciones recíprocas que requieren procesos de acomodación y ajuste frecuente para alcanzar la estabilidad emocional y afectiva.

Finalmente, sobre el monitoreo, acompañamiento y evaluación, los docentes comentan que son visitados, pero que necesitan que su líder pedagógico pase mayor tiempo con ellos, para que pueda observar las dificultades que atraviesan, con el fin de que les enseñen técnicas y metodologías que deben usar en cada caso para lograr la competencia del desarrollo de la autonomía y habilidades ocupacionales. Leith Wood (1994), refiere que el equipo docente debe ser fortalecido en los procesos didácticos del área y para ello es necesario ofrecer estímulo intelectual brindando oportunidades para conversaciones profundas sobre enseñanza y escolarización,

proporcionando recursos de información, apoyando programas bien organizados de desarrollo profesional e introduciendo nuevas ideas sobre la escuela para su consideración.

2.2 Relación del Problema con la Visión de Cambio de los Procesos de la IE., Compromisos de gestión escolar y el MBD Directivo

La modalidad de Educación especial está basada en el planteamiento de derecho desarrollado por la UNESCO, que plantea que todos los hombres son iguales y deben acceder de igual forma a los servicios que brinda la sociedad independiente de su raza, etnia, idioma y condición. También el Proyecto Educativo Nacional (PEN) considera en su primer objetivo “Oportunidades y resultados educativos de igual calidad para todos” que deben ser luego concretizados en los instrumentos de gestión de los Centros Educativos de Básica Especial como el PEI, PCI y PAT.

El Currículo Nacional de la Educación Básica es la base para la elaboración de los programas y herramientas curriculares de Educación Básica Especial y contiene el enfoque inclusivo o de atención a la diversidad. Hoy nadie discute que todas las niñas, niños, adolescentes, adultos y jóvenes tienen derecho no solo a oportunidades educativas de igual calidad, sino a obtener resultados de aprendizaje de igual calidad, independientemente de sus diferencias culturales, sociales, étnicas, religiosas, de género, condición de discapacidad o estilos de aprendizaje. No obstante, en un país como el nuestro, que aún exhibe profundas desigualdades sociales, eso significa que los estudiantes con mayores desventajas de inicio deben recibir del Estado una atención mayor y más pertinente.

El problema se vincula con el PO: relacionado al desarrollo pedagógico y convivencia escolar específicamente al POO3: referido a fortalecer el desarrollo docente y al POO3.3. Realizar acompañamiento pedagógico. También ubicamos la vinculación del problema con POO5: Gestionar la convivencia escolar y la participación y el POO5.4 vinculando a la institución educativa con la comunidad.

Además, el problema se relaciona con los compromisos de gestión, enmarcados en la RM N° 627-2016 Norma de inicio del año escolar 2017, específicamente con el 1, el 4 y el 5, el primero referido al progreso anual de los aprendizajes, que tiene como objetivo que los estudiantes mejoren sus resultados de aprendizaje respecto al año

anterior, asegurando de manera sostenida las mejoras educativas. (MINEDU 2015); el compromiso 4 referido al acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la institución educativa, pues es competencia del directivo, la promoción y liderazgo en la mejora de la práctica pedagógica del equipo de docentes a su cargo, así como el acompañamiento de los procesos pedagógicos con la única finalidad de lograr las metas de aprendizaje establecidas (MINEDU 2015).

De acuerdo a los resultados de los instrumentos cualitativos aplicados se concluye que el monitoreo y acompañamiento pedagógico que se realiza en la I E corresponde a un Plan de Monitoreo que se difunde de manera oportuna y que contiene actividades y estrategias que permiten el recojo de información para analizarlo y tomar decisiones oportunas durante los espacios de acompañamiento, las mismas que se desarrollan en un ambiente de afecto y cordialidad, desarrollando relaciones interpersonales que configuran la vida escolar, sin embargo es limitado y parcial durante gran parte del año por la sobre carga del trabajo administrativo y monitoreo a los jóvenes incluidos laboralmente llevándose a cabo solamente dos visitas, siendo tres las mínimas sugeridas por el Ministerio de Educación.

El último compromiso de gestión con el que está relacionado la problemática es el compromiso 5, afín con la Gestión de la Convivencia escolar en la Institución Educativa y que tiene como objetivo que el equipo directivo desarrolle acciones de la promoción de la convivencia , la prevención y la atención de la violencia en la institución educativa (MINEDU, 2015) Podemos decir también, que el problema tiene relación con los dominios 1 y 2 del Marco del Buen Desempeño del Directivo, respecto al dominio 1 referido a la Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, en su competencia 2, específicamente en los desempeños 4 y 5. Respecto al desempeño 4, referido a generar un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.

En lo referente al Dominio 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, respectivamente en sus competencias 5 y 6. La competencia 5, específicamente orientada al desempeño 16, donde refiere que el directivo debe generar espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre su práctica pedagógica la que contribuirá a la mejora de la enseñanza y el clima escolar; y, la competencia 6 orientada al desempeño 20, donde determina que el director es el responsable de monitorear 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 nuestros estudiantes. (MINEDU, 2015).

El reto que se ha asumido en el presente Plan de Acción es elevar los niveles insatisfactorios de logros de aprendizaje en la competencia del desarrollo de la autonomía y habilidades ocupacionales de los estudiantes con discapacidad severa y multidiscapacidad, en el área de Personal Social, del CEBE. Los desafíos que se suman a este reto para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes son: Motivar a los padres de familia para que apoyen a sus hijos en las tareas de reforzamiento en casa desarrollando cada dos meses la Escuela de Padres, para concientizarlos sobre la importancia del apoyo adecuado y pertinente para el aprendizaje de sus hijos con discapacidad severa y multidiscapacidad.

Es importante también empoderar a los docentes en metodologías diferenciales a través de la ejecución de círculos de inter aprendizaje para socializar metodologías y técnicas diferenciales acordes al tipo de discapacidad que se atiende en la institución educativa. Aumentar las visitas de monitoreo, acompañamiento para y evaluación a las aulas, para brindar el soporte pertinente y necesario a los docentes con dificultades, para alcanzar el reto de elevar los logros de aprendizaje en las competencias del desarrollo de la autonomía y habilidades ocupacionales de los estudiantes con discapacidad severa y multidiscapacidad.

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 logros de aprendizaje en las competencias del desarrollo de la autonomía y habilidades ocupacionales de los estudiantes con discapacidad severa y multidiscapacidad del CEBE “Santo Toribio” del Distrito de Florencia de Mora. UGEL 02 La Esperanza.	Resultados cuantitativos: Más del 50 % de docentes monitoreadas no desarrollan estrategias significativas y funcionales teniendo el enfoque inclusivo, lo que nos permite suponer que sus conocimientos sobre ello aún son insuficientes. Frente a estos resultados se sugiere realizar actividades de asesoramiento en el enfoque inclusivo. Afianzamiento del equipo docente en los procesos didácticos del área , es necesario ofrecer estímulo intelectual brindando oportunidades para conversaciones profundas sobre enseñanza y escolarización, proporcionando recursos de información, apoyando programas bien organizados de desarrollo profesional e introduciendo nuevas ideas sobre la escuela para su consideración (Leithwood, 1994).	PE Dirección y liderazgo: PE01 Desarrollar planeamiento institucional. PE01.1 Formular el PEI. PO03 Fortalecer el desempeño docente. PO03.1 Desarrollar trabajo colegiado.	Compromiso 1 Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes. Compromiso 2 Retención anual de estudiantes en la Institución Educativa. Compromiso 3 Cumplimiento de la calendarización planificada en la Institución Educativa.	Dominio 1 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes- Competencia 4 Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes (desempeños 12 y 14). Dominio 2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Competencia 5, promueve y lidera una

				comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje (desempeños 15, 16, 17).
	Resultados cualitativos: Acerca del aspecto relacionado sobre si los padres de familia conocen estrategias para apoyar a sus hijos con discapacidad y multidiscapacidad, encontramos que no lo hacen porque ni siquiera comprenden porqué nacieron así, no saben qué hacer con ellos y priorizan a sus hijos llamados “normales”. En relación a la participación que tiene su hijo en el hogar, la mayoría de los padres refieren que no tienen paciencia, no pueden esperar que realicen las tareas asignadas, además tiran todo y no tienen dinero para volver a comprar lo que dañan. Sheat, T. Y Bauer, A. (1999), desde un abordaje psicosocial e inspirados en otros analistas, fundamentalmente desde la psicología y sociología, consideran que la familia no sólo es un grupo de individuos, es un sistema social, un todo estructurado cuyos elementos	PO03.1 Desarrollar trabajo colegiado. PO05: Gestionar la convivencia escolar y la participación. PO05.4. Vincular la Institución Educativa con la familia. PS Soporte al funcionamiento de la Institución Educativa.		Competencia 2 promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad (desempeño 5).

	son interdependientes. Por ser un sistema, presenta interacciones recíprocas que requieren procesos de acomodación y ajuste frecuente para alcanzar la estabilidad emocional y afectiva. acompañamiento y evaluación, los docentes comentan que son visitados, pero que necesitan que su líder pedagógico pase mayor tiempo con ellos, para que pueda observar las dificultades que atraviesan, con el fin de que les enseñen técnicas y metodologías que deben usar en cada caso para lograr la competencia del desarrollo de la autonomía y habilidades ocupacionales. Leith Wood, refiere que el equipo docente debe ser fortalecido en los procesos didácticos del área y para ello es necesario ofrecer estímulo intelectual brindando oportunidades para conversaciones profundas sobre enseñanza y escolarización, proporcionando recursos de información, apoyando programas bien organizados de desarrollo profesional e introduciendo nuevas ideas sobre la escuela para su consideración.	PS01 Administrar recursos humanos. PS01.2 Monitorear el desempeño y rendimiento. PS01.3 Fortalecer capacidades.	Compromiso 1 Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes. Compromiso 2 Retención anual de estudiantes en la institución educativa. Compromiso 3 Cumplimiento de la calendarización planificada en la Institución Educativa.	Dominio 2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Competencia 6 Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje (desempeños 18, 20, 21).
--	--	--	---	--

Figura 2. Análisis Resultado del Diagnóstico.

3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico

Las más recientes investigaciones vienen a reafirmar que el liderazgo en general y el liderazgo pedagógico en particular es una vía privilegiada de cambio para el mejoramiento escolar (Robinson et al., 2009). A medida que se considera que este es dependiente de cada escuela, se tiende a descentralizar la gestión y, paralelamente, adquiere mayor relevancia la dirección escolar (Bolívar, 2010).

De acuerdo a la primera dimensión referente al establecimiento de metas y expectativas, el CEBE tiene como política el trabajo en equipo, por tanto, es necesario poner especial énfasis en las metas pedagógicas que en su momento fueron priorizadas y dadas a conocer por toda la comunidad educativa, de tal manera de que todos de manera progresiva, durante el quehacer, sumemos esfuerzos para alcanzar un nivel satisfactorio en los aprendizajes de la competencia de autonomía y ocupacional. Porque es importante definir y priorizar entre todas las demandas que presenta la institución. Para que la misión del CEBE apunte siempre a la mejora de los aprendizajes desde el inicio del proceso hasta el final del mismo.

De acuerdo a la segunda dimensión referida a la Obtención asignación de recursos en forma estratégica, como Líder Pedagógico se debe priorizar la mejora de los aprendizajes sobre las demás necesidades pedagógicas y las que no lo son, para ello es necesario el mejor uso de los recursos a fin de asegurar el logro de los aprendizajes en cuanto a la competencia de la autonomía y ocupacional. Porque no somos beneficiados con recurso del Estado y los recursos son escasos y se requiere desarrollar y mejorar las habilidades para el buen uso y manejo de los mismos. Para adecuar los recursos a las necesidades de los estudiantes con discapacidad y multidiscapacidad.

De acuerdo a la tercera dimensión referida a Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, es necesario monitorear sistemáticamente el progreso de las/el estudiante para la mejora de los resultados en los aprendizajes de la competencia de autonomía y ocupación. Retroalimentar a las/los docentes en su práctica en el aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje. Porque planear, coordinar y evaluar la enseñanza y el currículo mejoraran considerablemente

los resultados de los aprendizajes en las/los estudiantes de manera impactante. Para que desarrollemos y mejoremos nuestra reflexión de como enseñamos, revisemos el currículo junto a la comunidad educativa, retroalimentemos a nuestros docentes en su práctica pedagógica en el aula y monitorear a nuestros estudiantes para que mejoren sus aprendizajes.

De acuerdo a la cuarta dimensión referida a Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores, como líder pedagógico es necesario no sólo motivar los docentes para mejorar su desarrollo profesional sino facilitarles pasantías y segunda especialidad en la modalidad; para mejorar los resultados en los aprendizajes de la competencia de autonomía y ocupacional. Porque liderando las jornadas de aprendizaje lograremos que los profesores se motiven y comprometan por adquirir nuevas herramientas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes. Para que las/los docentes sientan que son acompañados, ayudados y orientados en su práctica pedagógica de manera horizontal y confiable por el directivo, ya que maneja los temas pedagogos con mayor conocimiento.

De acuerdo a la quinta dimensión referida a Garantizar un ambiente seguro y de soporte, como Líder Pedagógico se debe de garantizar que las/los docentes estén enfocados en la enseñanza y las/los estudiantes enfocados en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado para el logro de la competencia y mejora de los aprendizajes. Porque se evitarán los conflictos si procuramos un ambiente adecuado y asertivo. Para que nuestros docentes se sientan en un ambiente seguro respaldado y valorado por parte del directivo.

Dimensiones del liderazgo según Viviane Robinson	¿Qué debo hacer para solucionar el problema?	¿Por qué? ¿Para qué?
Establecimiento de metas y expectativas.	El CEBE tiene como política el trabajo en equipo, por tanto, es necesario poner especial énfasis en las metas pedagógicas que en su momento fueron priorizadas y dadas a conocer por toda la comunidad educativa, de tal manera de que todos de manera progresiva, durante el quehacer, sumemos esfuerzos para alcanzar un nivel satisfactorio en los aprendizajes de la competencia de autonomía y ocupacional.	Porque es importante definir y priorizar entre todas las demandas que presenta la institución. Para que la misión del CEBE apunte siempre a la mejora de los aprendizajes desde el inicio del proceso hasta el final del mismo.
Obtención asignación de recursos en forma estratégica.	Como Líder Pedagógico se debe priorizar la mejora de los aprendizajes sobre las demás necesidades pedagógicas y las que no lo son, para ello es necesario el mejor uso de los recursos a fin de asegurar el logro de los aprendizajes en cuanto a la competencia de la autonomía y ocupacional.	Porque no somos beneficiados con recurso del Estado y los recursos son escasos y se requiere desarrollar y mejorar las habilidades para el buen uso y manejo de los mismos. Para adecuar los recursos a las necesidades de los estudiantes con discapacidad y multidiscapacidad. .
Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	Monitorear sistemáticamente el progreso de las/el estudiante para la mejora de los resultados en los aprendizajes de la competencia de autonomía y ocupacional. Retroalimentar a las/los docentes en su práctica en el aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje.	Porque planear, coordinar y evaluar la enseñanza y el currículo mejoraran considerablemente los resultados de los aprendizajes en las/los estudiantes de manera impactante. Para que desarrollemos y mejoremos nuestra reflexión de como enseñamos, revisemos el currículo junto a la comunidad educativa, retroalimentemos a nuestros docentes en su práctica pedagógica en el aula y monitorear a nuestros estudiantes para que mejoren sus aprendizajes.
Promover y participar en el	Como Líder Pedagógico es necesario no sólo motivar los docentes para mejorar su desarrollo profesional sino facilitarles pasantías y segunda especialidad en la modalidad; para mejorar	Porque liderando las jornadas de aprendizaje lograremos que los profesores se motiven y comprometan por adquirir nuevas herramientas

aprendizaje y desarrollo de los profesores.	los resultados en los aprendizajes de la competencia de autonomía y ocupacional.	pedagógicas para la mejora de los aprendizajes. Para que las/los docentes sientan que son acompañados, ayudados y orientados en su práctica pedagógica de manera horizontal y confiable por el directivo, ya que maneja los temas pedagogos con mayor conocimiento.
Garantizar un ambiente seguro y de soporte.	Como Líder Pedagógico se debe de garantizar que las/los docentes estén enfocados en la enseñanza y las/los estudiantes enfocados en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado para el logro de la competencia y mejora de los aprendizajes.	Porque se evitarán los conflictos si procuramos un ambiente adecuado y asertivo. Para que nuestros docentes se sientan en un ambiente seguro respaldado y valorado por parte del directivo

Figura 3. Caracterización del rol como Líder Pedagógico.

4. Planteamiento de la Alternativa de Solución

El nuevo rol del directivo como Líder Pedagógico y gestor de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes nos invita a reflexionar acerca de la problemática que presenta el CEBE “Santo Toribio” de Florencia de Mora, donde se educan 141 estudiantes con discapacidad severa y multidiscapacidad y que provienen de las zonas urbano marginales de Trujillo y que lamentablemente no son atendidos en su totalidad por expertos en educación especial; de allí que su manejo metodológico y técnico sea limitado y retrase el logro de las capacidades programadas, referidas al desarrollo de la autonomía y habilidades ocupacionales.

Esta problemática invita a seleccionar las mejores alternativas de solución y se ha determinado como alternativa más pertinente y viable, la implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica a los docentes de primaria posterior que desarrollan el área de personal social. Dicha elección se realiza considerando los criterios de impacto en el logro de aprendizaje, generación de mayores cambios en la escuela y su relación con la Gestión Curricular, la Convivencia y el Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica docente (MAE) propiamente dicha.

La alternativa se vincula con los cinco compromisos de gestión escolar, debido a que busca mejorar la práctica pedagógica de los docentes, factor que repercute directamente en el aprendizaje de los estudiantes. Los dos primeros denominados compromisos de resultados, porque su cumplimiento depende de los demás; progreso anual de aprendizaje de todos y todas las estudiantes (Compromiso de gestión 1) en el CEBE y la retención anual de los estudiantes (Compromiso 2). Los tres subsiguientes, denominados compromisos de proceso, porque permitirán la mejora de la práctica docente y la mejora de los resultados de aprendizaje, estos son cumplimiento de la calendarización, horas efectivas (Compromiso de gestión 3), acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica (Compromiso de gestión 4) y gestión de la convivencia escolar (Compromiso de gestión 5).

La alternativa se vincula con el compromiso de gestión escolar 4, debido a que busca mejorar la práctica pedagógica de los docentes, factor que repercute directamente en el aprendizaje de los estudiantes. Se busca, que el cumplimiento de este compromiso garantice la existencia de este tipo de prácticas y espacios de

reflexión con y entre los docentes. Si bien el acompañamiento pedagógico suele realizarse uno a uno, es más efectivo si se complementa con otras estrategias de apoyo grupal, en ese sentido, la visita en aula es la forma de intervención principal y algunas complementarias son las actividades de capacitación (MINEDU, 2017). También lo son las actividades de inter aprendizaje, como las que se propician a través de grupos de pares y pasantías a IE destacadas (Guerrero, 2016).

La propuesta de solución responde a las demandas y necesidades de los docentes del área de personal social, pero también busca paliar la desinformación y colaborar con las sencillas familia, que no tienen cubierta la canasta familiar y por eso pueden brindarles a sus hijos las terapias complementarias, como las de rehabilitación física y desarrollo del lenguaje o comunicación total. También se enfrentan día a día con la violencia y extorsión en un distrito donde predomina la violencia y extorsión. El contexto descrito será considerado, en el planteamiento de situaciones significativas para desarrollar la competencia identificada en los estudiantes y enfrentar curricularmente las características explicadas.

Los aliados educativos también llamados capital social, son captados e invitados por el líder pedagógico, ellos juegan un rol de soporte en nuestro colegio porque hacen posible que llevemos a cabo los encuentros de capacitación para profesores internos y externos, espacios donde expertos en modificación de conducta para la atención de los estudiantes con retardo mental severo y multidiscapacidad, interactúan con los profesores y los empoderan en técnicas específicas para la mejora de los aprendizajes.

Se busca, que el cumplimiento de este compromiso garantice la existencia de este tipo de prácticas y espacios de reflexión con y entre los docentes. Si bien el acompañamiento pedagógico suele realizarse uno a uno, es más efectivo si se complementa con otras estrategias de apoyo grupal, en ese sentido, la visita en aula es la forma de intervención principal y algunas complementarias son las actividades de capacitación (MINEDU,2017). También lo son las actividades de inter aprendizaje, como las que se propician a través de grupos de pares y pasantías a II EE destacadas (Guerrero,2016).

Se denomina monitoreo pedagógico” al proceso sistemático de recojo y análisis de información que evidencia la calidad de procesos pedagógicos que ocurren en el aula” (MINEDU 2013; citado por MINEDU, 2017, p.10). Al mismo tiempo Rodríguez Molina, define “acompañamiento pedagógico como una estrategia que

consiste en brindar soporte técnico y efectivo. Está centrado en el desarrollo de las capacidades de los docentes, a partir de la asistencia técnica, el dialogo, la promoción de la reflexión del maestro sobre su práctica pedagógica y de gestión de la escuela” (MINEDU, 2017, p.42). Finalmente, la evaluación docente viene a ser “la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de educación, así como identificar sus necesidades de aprendizaje y el desarrollo de competencias para la docencia” (MINEDU, 2017).

En el trabajo de investigación denominado plan de formación del personal docente para la atención de estudiantes con discapacidad auditiva de la UNELLUZ-BARINAS; demuestran que aun cuando los docentes cuentan con la actitud favorable y competencias profesionales acordes a su desempeño profesional, ameritan y solicitan el asesoramiento y la capacitación para cumplir con efectividad la misión de atender estudiantes con discapacidad auditiva u otras discapacidades que les corresponda asumir en sus aulas de clase.

Lamentablemente no se registran experiencias de monitoreo en aulas de educación especial, pero encontramos en el sitio web denominado “Voces de Aprendizaje”, al profesor Joaquín Martín Polo, maestro de educación especial quien a la pregunta *El año pasado desarrollasteis en el centro una experiencia de formación del profesorado por medio de grupos de trabajo. ¿Puedes describirla?* La formación por medio de grupos de trabajo es una experiencia interesante. Yo he participado en un grupo que tenía como objetivo buscar y elaborar recursos para alumnado con deficiencia auditiva. ¿Por qué este grupo de trabajo? Porque en este centro hay bastantes alumnos que tienen discapacidad auditiva.

Los que trabajamos con estos niños, carecemos del conocimiento para establecer una buena comunicación con los alumnos. Entonces, ante esa realidad, demandábamos una formación al respecto. Como somos nosotros los que formamos el grupo, los que establecemos nuestros objetivos y nuestras prioridades de trabajo, el aprendizaje se ajusta a nuestros intereses. Y la verdad es que ha sido una experiencia bastante positiva.

Las posturas de los expertos, así como del protagonista antes mencionado, frente al proceso de monitoreo, acompañamiento y evaluación han sido consideradas al elaborar el plan del monitoreo, acompañamiento y evaluación de la institución educativa y han contribuido en la formulación de las funciones de sus protagonistas y todas aquellas personas que intervienen en el proceso como el directivo,

coordinadores académicos y acompañantes, profesores, familia y comunidad. El directivo o Líder Pedagógico debe brindar las condiciones para que el proceso de monitoreo, acompañamiento y evaluación sea conocido por toda la comunidad educativa. El coordinador empoderado en el proceso del MAE colaborará con el directivo a fin de que se cuente con un plan real y posible de llevar a cabo, al presentar las falencias encontradas en sus visitas a las aulas y reuniones de profesores por ciclos de educación primaria.

El Líder Pedagógico debe tener claridad sobre las necesidades de los profesores para identificar si necesitan ser apoyados en el desarrollo de habilidades para realizar las unidades menores, estructuras de sus clases, manejo de metodologías diferenciales sobre modificación de conductas acordes al tipo de discapacidad que atiende y estrategias que les permitan lograr un buen clima en el aula de clase. La presencia de la familia en nuestra modalidad es vital, ellos pasan el 70% del día con sus hijos que presentan discapacidad severa y multidiscapacidad y la extensión del aprendizaje que hagan en sus hogares, el mismo que ha sido presentado y modelado mes a mes por los docentes en las escuelas de padres, lideradas y monitoreadas por el directivo asegurará el logro de los aprendizajes.

El Líder Pedagógico centra su actuar en los procesos de gestión escolar relacionado al proceso operativo desarrollo pedagógico y convivencia escolar y al proceso operativo 03 relacionado al fortalecimiento del desempeño docente, los cuales nos permitirán revertir la problemática presentada y alcanzar nuestras metas. La implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica tiene estrecha relación y genera valor con cada uno de los procesos de la gestión escolar involucrados. En el proceso de dirección y liderazgo principalmente con la formulación del Plan Anual de Trabajo (PEO1.3); en el proceso de desarrollo pedagógico y convivencia escolar con el fortalecimiento del desempeño docente y de manera específica con el desarrollo del trabajo colegiado (PO03.1) y la realización de acompañamiento pedagógico (PO03.3). Estos procesos de gestión permitirán lograr la visión de cambio “preparar a los estudiantes para la vida”.

En este escenario donde encontramos a docentes que no cuenta con especialidad en la modalidad y padres de familia que no apoyan los aprendizajes de sus hijos debemos establecer por un lado mecanismos de comprobación de que los docentes están capacitándose en la modalidad y de monitoreo para de algún modo suplir a la

falta de dedicación de los padres de familia cuando se les pide que refuercen los aprendizajes de sus hijos en casa.

La ejecución de círculos de inter aprendizaje con énfasis en los procesos didácticos, uso de materiales y convivencia en el aula, hará posible la socialización de metodologías y técnicas diferenciales acordes al tipo de discapacidad, así como los talleres de seguimiento para mejorar los procesos didácticos, uso de materiales y convivencia en el aula. Los desarrollos de estas estrategias implican la socialización y adecuación de la ficha de monitoreo, la publicación del cronograma de visitas, la ejecución de las visitas programadas y la sistematización de la información recogida.

El monitoreo, acompañamiento y evaluación responderá a las demandas y necesidades de los docentes del área de Personal Social; así mismo su contextualización apelará a las características donde se ubica la institución educativa, es decir, al distrito de Florencia de Mora zona dedicada al comercio informal y la confección de zapatos; pero también de barreras de acceso, por la falta de rampas y espacios con sensores para los estudiantes con discapacidad motora y visual. También se encuentra en el distrito presencia de extorsionadores, delincuencia y pandillaje, barreras sociales que afectan directamente a nuestros estudiantes y sus sencillas familias, por otro lado, el distrito no emplea a jóvenes con discapacidad en sus microempresas a pesar que se declara inclusivo y abierto a la diversidad. Este contexto será considerado, por ejemplo, en el planteamiento de situaciones significativas para desarrollar la autonomía y posibilidad laboral en los estudiantes y enfrentar curricularmente las características descritas.

El insuficiente monitoreo y acompañamiento pedagógico en el área de Personal Social, es la realidad de la cual se parte y lo que nos permite concebir un monitoreo y acompañamiento prometedor en donde se recoge y analiza sistemáticamente la información, la misma que evidencia la calidad de procesos pedagógicos que ocurren en el aula identificando logros y debilidades que permiten optimizar la práctica pedagógica, lo que facilita el acompañamiento al docente para que pueda cambiar sus prácticas, mejorar su desempeño, aprendiendo de su propia experiencia y brindándole soporte técnico y afectivo. Así mismo la evaluación de la práctica docente es algo habitual y aceptado y el excelente rendimiento promueve un mayor desarrollo profesional y los buenos resultados educativos desarrollan competencias en el área de Personal Social.

Es importante resaltar que los círculos de inter aprendizaje han permitido la evaluación en pares (coevaluación) y la (autoevaluación) reforzando lo “caminado”, innovando la practica pedagógica específicamente en las técnicas que permitirán mejorar la atención de nuestros estudiantes, el nivel de autonomía para que cuando cumplan la mayoría de edad puedan incluirse laboralmente en las empresas de la localidad. Los resultados que arroja la investigación demuestran que aun cuando los docentes cuentan con la actitud favorable, acordes a su desempeño profesional, ameritan y solicitan el asesoramiento y la capacitación para cumplir con efectividad la misión de atender estudiantes con discapacidad que les corresponda asumir en sus aulas de clase.

5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada

5.1 Marco Conceptual

Ante la problemática anteriormente expuesta, la misma que dificulta el logro de aprendizaje de los estudiantes con discapacidad severa y multidiscapacidad del CEBE Santo Toribio, para lograr el desarrollo de la autonomía y las habilidades ocupacionales del área de Personal Social, teniendo en cuenta las características, necesidades y ritmo de aprendizaje de los estudiantes con discapacidad severa y multidiscapacidad, se ha decidido implementar acciones de monitoreo, acompañamiento y evaluación docente.

5.1.1 Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación. La escolarización de niños y jóvenes con necesidades educativas especiales ha cobrado igual relevancia dentro de los sistemas educativos dejando de ser un proceso reducido al discurso para convertirse en un hecho de derecho. Le Tendre y Roberts (2005, p.3) indican que las leyes que rigen la educación del país han colocado al director de escuela “al frente y en el centro como el líder más responsable para asegurar que ningún niño se quede atrás”; mientras que, en el contexto canadiense, Goddard y Hart (2007) lo identifican como el profesional que debe tomar el rol líder en satisfacer las demandas de los cambios sociales, económicos y demográficos que se enfrentan en las escuelas de nuestros tiempos.

En este sentido, el ejercicio del liderazgo pedagógico es involucrarse en el desarrollo del currículo, como lo más importante del trabajo directivo en la IE alineando la enseñanza con los objetivos y metas de aprendizaje acordados. Castro, (2005) menciona que gestionar el currículo supone para el directivo gestionar su IE de modo tal que todas las decisiones y actividades que realiza gira en torno a la enseñanza y el aprendizaje, así mismo todos los actores de la IE asumen esta responsabilidad de forma colectiva. Esto supone hacer girar la IE sobre el eje de los aprendizajes por lo que los docentes necesitaran orientación y acompañamiento para renovar sus prácticas modificar sus roles. (MINEDU, 2017).

Sin embargo, la creación de una cultura centrada en el aprendizaje de los estudiantes requiere que, se promuevan la cooperación y cohesión entre los docentes, así como un diálogo permanente sobre las practicas pedagógicas, haciendo de ello un

ejercicio común en la cual el acceso a las aulas no sea restringido ni ajeno al directivo ejecutando procesos de monitoreo y acompañamiento a la práctica docente generando la reflexión sobre esta práctica. Ello implica que el directivo debe tener varias cualidades, según el MINEDU (2017) Orientaciones, protocolos e instrumentos, alude 10 habilidades liderazgo, comunicación, empatía, formador, crecimiento, trabajo en equipo, negociación, creatividad, flexibilidad y ética.

Realizar el monitoreo y el asesoramiento pedagógico, implica una relación profesional, cercana entre el directivo y el docente; es el encuentro de dos profesionales que poseen mutuamente saberes, conocimientos y maneras de comprender el acto educativo, en tal razón este debe de ser un encuentro caracterizado por el dialogo, el intercambio pedagógico y el reconocimiento de la valía de la persona en su dimensión humana, personal y profesional, siendo así, es necesario evitar empezar señalando los errores y defectos de la práctica docente, que el docente lo perciba como un acto punitivo de la autoridad y divulgar los resultados del monitoreo, personalizando de manera intencional. MINEDU(2013).

Conocer qué tipo de evidencias se necesitan para tener una imagen completa del desempeño docente o qué criterios se necesitan para convertir las evidencias en juicios de valor o que elementos deberían tenerse en cuenta para que la evaluación sea válida, útil y creíble; permite desarrollar procesos de evaluación y autoevaluación del desempeño del docente basados en las evidencias recogidas en los procesos de monitoreo y acompañamiento (MINEDU, 2017). Se concluye de este modo que, si bien se realiza un tratamiento diferenciado del monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente, se hace evidente su integralidad y su carácter dinámico de estos contenidos como procesos de un mismo sistema.

5.1.1.1 Monitoreo pedagógico. La Educación Básica Especial asume la asistencia técnica como un proceso de fortalecimiento de capacidades, acompañamiento, monitoreo y supervisión de directivos y docentes de los servicios de PRITE y CEBE, con este fin, utiliza una serie de herramientas e implementa acciones para brindar el soporte pedagógico e institucional en la gestión escolar para la mejora de los aprendizajes. En el CEBE/PRITE las acciones de acompañamiento, monitoreo y evaluación del desempeño docente también las realizan los directores y coordinadores de CEBE Y PRITE respectivamente, pro ser parte de su función.

La asistencia técnica para la mejora de la gestión escolar en EBE, se realiza considerando los dominios, competencias y desempeños establecidos en el

MBDDirectivo: del dominio 1 el PP106, prioriza la competencia 1, referida a la planificación de los procesos pedagógicos y la competencia 3 concerniente a las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad. Dominio2: relacionado con la competencia 5 referida a la promoción y liderazgo de una comunidad de aprendizaje y la competencia 6 relacionada con la gestión de la calidad de los procesos pedagógicos (Programa Presupuestal 106).

En el escenario de gestión curricular por resultados el monitoreo es una herramienta que permitirá al directivo como Líder Pedagógico verificar la ejecución de las actividades, el uso de los recursos y el logro de los objetivos y metas planteados en el momento de la planificación, por ejemplo, al implementar los compromisos de gestión escolar, sin embargo, también provee soporte técnico. Es así que, se recoge información, lo más representativa posible, sobre la implementación de lo programado, se detectan errores y aciertos, se crean espacios de reflexión e inter aprendizaje, se brinda retroalimentación y se establecen compromisos. (MINEDU, 2017).

Hoy en día los profesionales que destacan son los que han sido capaces de desarrollar sus habilidades blandas en paralelo a sus estudios, las habilidades blandas tienen que ver con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos, entre las más buscadas figuran las habilidades comunicativas y de relacionamiento, la creatividad, la capacidad de trabajar en equipo, la responsabilidad, la honestidad, el compromiso y las actitudes proactivas a la hora de resolver problemas y generar ideas innovadoras que ayuden a impulsar el crecimiento profesional, por lo tanto para asegurar un monitoreo oportuno requiere como mínimo de una comunicación eficaz y asegurar un mutuo entendimiento.

5.1.1.1.1. Estrategias de monitoreo. Se realizarán visitas opinadas e inopinadas que estarán contempladas en el plan del MAE, para que los docentes estén informados. Estas deben ser respetuosas y responsables de tal modo que no se convierta en TIEMPOS de enfrentamiento sino de encuentro y aprendizaje para el logro de las metas propuestas.

- *Visitas al aula.* El director visita el aula del docente para realizar una observación del plan de mejora del docente visitado. El propósito es identificar avances en los compromisos sobre la base de los indicadores priorizados.

5.1.1.1. Instrumentos de monitoreo. Se hará uso de la ficha oficial elaborada por el Ministerio de Educación, la misma que se ha adaptado a la modalidad de Educación Especial teniendo en cuenta las áreas curriculares a desarrollar, la metodología empleada, así como las técnicas y materiales educativos. También se hará uso del cuaderno de campo para registrar en el momento y espacio las ocurrencias que puedan afectar o enriquecer el monitoreo.

- *Ficha de observación:* Permiten la observación de las prácticas pedagógicas y las interacciones a lo largo de la sesión de clase para luego brindar asesoría y asistencia personalizada al docente sobre la base de las observaciones. Es un instrumento que permite recoger información a partir de indicadores para el monitoreo, por lo tanto la ficha de observación del desempeño docente se convierte en una de las mejores maneras de recoger información, para lo cual se establece una escala de valoración, en donde la participación de los docentes debe ser permanente bajo el liderazgo del director, en la elaboración del instrumento o en la técnica que se utilice para el recojo de la información, pero no se trata de preguntarle a cada docente sobre que desean que se observe de su práctica, sino de analizar que demanda el currículo en términos de enseñanza. Minedu (2017).

De acuerdo con Minedu (2017), los indicadores son enunciados que describen señales o manifestaciones en el desempeño, estas evidencian con claridad, al ojo del observador, sus progresos y logros respecto de un determinado aprendizaje, describen comportamientos que asocian una acción, que representa una expresión particular de una capacidad específica, con un objeto o situación de referencia y con un resultado o producto de esa acción. Esto permitirá tener una medición cuantitativa de la actuación del docente durante las sesiones de enseñanza y aprendizaje.

- *Cuaderno de campo.* Es otro instrumento de recojo de información es a través de un cuaderno de campo el mismo que permite recoger información cualitativa que después se analiza e interpreta; de acuerdo con el Minedu (2017), el cuaderno de campo garantiza la máxima utilización de las evidencias encontradas durante las observaciones de las sesiones a lo largo del proceso de monitoreo a cada uno de los docentes y permite mostrar de manera sencilla la información recogida, asimismo es importante porque constituye una fuente de información para analizar los niveles de desarrollo alcanzado a lo largo de todo el proceso.

5.1.1.2 Acompañamiento pedagógico. Los propósitos centrales de este tipo de acompañamiento son promover la autonomía progresiva del docente y el hábito de la

reflexión continua sobre la acción, antes y durante. Esta reflexión incluye la proyección de escenarios a partir de estrategias meta cognitivas y autorreguladoras del análisis de lo que se hace, de los supuestos que implica y de la construcción de alternativas de cambio; de esta manera, el acompañamiento se enmarca en un enfoque crítico reflexivo.

Para que el acompañamiento sea una estrategia de apoyo y desarrollo profesional para los docentes, según Vezub y Alliaud (2012), los acompañantes tienen que ser capaces de movilizar sus conocimientos en la situación real del asesoramiento, identificar que saberes pueden ser útiles para implementar en su tarea y asistir a los maestros, integrar los distintos conocimientos de los que disponen para lograr una mejor comprensión de la realidad y del contexto educativo institucional y comunitario en el que intervienen, transferir lo que aprenden en sus propias instancias de formación y coordinación, a las situaciones escolares en las que se desempeñan y ejercer un proceso permanente de autorreflexión de su tarea como docente y como formador. MINEDU (2017).

¿Cómo lograr el compromiso de los docentes con el aprendizaje de todos los estudiantes, para transformar la escuela en una comunidad profesional de aprendizaje, producto del acompañamiento pedagógico? Al ser la reflexión de la práctica la base de las CPA, esto hace que el protagonismo del docente en ella sea mayor, así como también la responsabilidad de sus acciones no solo con sus estudiantes sino con toda la escuela. Aquí se hace necesario, debido a la dinámica que se inicia, que la escuela, como institución, brinde las condiciones organizativas y culturales necesarias en las que impere la reflexión, la indagación, la colaboración y la colegialidad. MINEDU (2017).

La CPA no es solo una comunidad de aprendizaje sino también una comunidad de líderes. Favorecer el liderazgo docente es una estrategia fundamental a la hora de desarrollar una CPA para que todos los miembros de una comunidad educativa se sientan empoderados y comprometidos con los procesos de cambio y mejora en el centro. El equipo directivo debe ser capaz de aprovechar el talento y las fortalezas de cada uno de los miembros de la comunidad y motivarlos a cumplir sus objetivos tanto a nivel personal como profesional (Molina, 2005). Así mismo, los directivos deben flexibilizar ciertas variables temporales y espaciales para que toda la organización del centro se estructure de forma tal que apoye la colaboración y el aprendizaje continuo de los profesores. MINEDU (2017).

El acompañamiento, facilita que el docente pueda mejorar en su desempeño aprendiendo de su propia experiencia. Esto implica cumplir con el una funcion de espejo, evidenciando in situ, a través de una observación basada en criterios, sus aciertos y errores, sus fortalezas y debilidades, en el ejercicio de la enseñanza misma, así como ayudar al docente a crecer profesionalmente, dándole confianza en sus capacidades y fortaleciendo su autonomía. Esto lo ayuda a avanzar en la medida de sus posibilidades al nivel inmediatamente superior de desempeño pedagógico normado por el CNEB y el MBDD. MINEDU (2017).

En ese sentido, su objetivo no es supervisar ni estandarizar su práctica en referencia a un conjunto de desempeños normados por el aparato estatal, si no que su objetivo es formativo. De acuerdo con Batlle (2010), el acompañamiento docente “no debe limitarse a impartir información, sino que debe de desarrollar una serie de destrezas pertinentes al proceso de construcción del conocimiento (Rodríguez-Molina, 2011, p. 262), como se cita en MINEDU (2017).

5.1.1.2.1. Estrategias de acompañamiento: luego de las a las visitas a las aulas, se analizará o recogido para luego sostener en el espacio y tiempo prudente un dialogo directo y respetuoso para escuchar y sugerir a los docentes los cambios que debe realizar para la mejora de su práctica docente. También se realizarán los circulos de inter aprendizaje y se invitará a los docentes a formar comunidades de aprendizaje con sus pares.

- *Asesoría personalizada:* implica la devolución de la información al docente acompañado para ayudarlo a identificar fortalezas y debilidades en su propia práctica, explicarlas y establecer retos.

- *Circuitos de inter aprendizaje:* son espacios de intercambio de experiencias y aprendizajes para docentes y directivos de la misma escuela o comunidad, en los cuales se abordan grupalmente temas de interés común sobre el trabajo pedagógico. Favorece la socialización y valoración de las prácticas docentes exitosas a través de la discusión y reflexión.

5.1.1.3 Evaluación del desempeño docente. En el mundo se han producido cambios sociales muy importantes en las últimas décadas y esos cambios cada vez son más vertiginosos y sustantivos. Ello implica ajustes necesarios en el desempeño laboral de prácticamente todos los profesionales y en este caso de quienes se ocupan de educar a las generaciones futuras: los profesores.

Es preocupante para los profesores de educación especial la peculiaridad de las formas de evaluar su desempeño, así como el no considerar las características de los alumnos que atienden, ni el impacto que pueda tener en la evaluación del docente el “bajo rendimiento” de un estudiante, por ejemplo, con discapacidad intelectual, condición que puede determinar su aceptación o rechazo dentro del grupo. Estas formas de evaluar el desempeño de los profesores de educación especial, cada una forjan necesaria mente procesos subjetivos diferentes, que explican su postura frente a las políticas educativas en general, y de evaluación en particular.

¿Por qué la evaluación tiene connotaciones demasiado negativas? Quizá porque se aplica de forma restrictiva y solamente es útil debido a que se ha convertido en un elemento de control, calificación y clasificación de los docentes o tiene una función burocrática que genera rechazo. Dice Murillo que para demostrar que la evaluación del desempeño está a favor del profesor y de su actuación profesional, hay que pasar de un enfoque burocrático a otro más profesional de la evaluación. Esto implica poner mucha atención a la calidad del sistema de evaluación, por ejemplo, explicitar el modelo de docente ideal que defiende, que en nuestro caso son las competencias del MBD Docente. Implica también relacionarla con la evaluación de la IE en su conjunto e implicar al docente mismo, pues se evalúa el desempeño pedagógico con el profesor y no contra él.

La Ley de la Carrera Publica Magisterial N° 29062, tiene como objetivo respecto al proceso de evaluación propuesto de que los profesores “sean seleccionados adecuadamente, estén debidamente formados y reciban los estímulos e incentivos que merezcan en función de sus logros pedagógicos. Ahora bien, evaluar la práctica docente constituye una actividad necesaria al interior de la escuela que contribuirá de forma efectiva a la mejora de cada docente y con ello, elevar la calidad de la IE.

Como bien se señala al momento de definir la evaluación del desempeño, no se trata de un proceso que se sustenta en pruebas de conocimiento. Por el contrario, tomando como referencia los indicadores del Marco del Buen Desempeño Docente, lo que se busca es observar cómo se desenvuelve el docente en el aula, cómo gestiona el espacio y los materiales, cómo se relaciona con los padres de familia y la forma en que cumple con sus responsabilidades en la institución educativa: asistencia y puntualidad, compromiso con la comunidad educativa, aportes al PEI y la innovación.

Efectivamente, que cada docente conozca sus fortalezas y debilidades es un elemento fundamental para optimizar su desempeño, a la vez que es un elemento de

motivación que contribuye a plantearse metas de superación profesional y evitar la autocomplacencia. La evaluación es el primer paso necesario para el desarrollo de un necesario plan de mejora personal. La evaluación de la práctica docente debe ser algo habitual y aceptado, utilizando los resultados de dicha evaluación en promover el desarrollo profesional, el acompañamiento y la asistencia técnica de los docentes. MINEDU (2017).

Entonces si hablamos de una evaluación formativa de los docentes, esta debe focalizar su atención en el proceso educativo, de inicio a fin. Permitir asegurar que el proceso educativo se realice según lo planificado y cumpla una función motivadora. Los resultados de la evaluación formativa ayudaran a los docentes a conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos del MBD Docente en el momento, de manera que les impulsa a continuar trabajando hasta alcanzarlos. MINEDU(2017).

5.1.1.3.1 *Tipos de evaluación.*

- *Evaluación interna.* Es aquella que es llevada a cabo y promovida por los propios integrantes de un centro, un programa educativo. A su vez, la evaluación interna ofrece diversas alternativas de realización como la autoevaluación donde los evaluadores evalúan su propio trabajo. En cambio, a través de la heteroevaluación evalúan una actividad, objeto o producto, evaluadores distintos a las personas evaluadas (el concejo institucional, un profesor a sus alumnos, etc.) y la coevaluación es aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente (alumnos y profesores mutuamente, unos y otros equipos docentes, el equipo directivo al Consejo Escolar y viceversa). Evaluadores y evaluados intercambian su papel alternativamente.

- *Según el momento de aplicación.* Encontramos a la evaluación inicial que se realiza al inicio del curso académico, de la implantación de un programa educativo, consiste en la recogida de datos en la situación de partida. Por otro lado, la evaluación procesual recoge datos, del funcionamiento de un centro, de un programa educativo, del proceso de aprendizaje de un alumno, de la eficacia de un profesor a lo largo del periodo de tiempo fijado para la consecución de unas metas u objetivos. y es a través la evaluación final que obtenemos datos al finalizar un periodo de tiempo previsto para la realización de un aprendizaje, un programa, un trabajo, un curso escolar, etc. o para la consecución de unos objetivos.

La evaluación del profesorado responde a dos propósitos: responsabilidad y desarrollo profesional. Es decir, para reunir datos que establezcan los niveles

mínimos aceptables de competencia logrados por los docentes y para reunir datos que ayuden a crecer a los docentes cuyo desempeño requiere avanzar a niveles mayores de competencia. Es en este segundo ámbito que se sitúa fundamentalmente la evaluación efectuada en la misma I E (Murillo, 2017).

Ahora la investigación ha demostrado que los docentes con una actitud más favorable hacia la autoevaluación, considerándola como una estrategia de reflexión y mejora hacia las innovaciones, al desarrollo profesional, a la formación permanente, entre otros, son aspectos que influyen de forma importante en el éxito de los estudiantes y sus actitudes hacia la escuela (Murillo-Martínez-Garrido y Hernández-Castilla, 2011). Como señala Valdéz (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 autodesarrollo y aumentar su nivel de profesionalidad.

5.1.1.3.2. *Métodos e Instrumentos de Evaluación.* Valdés, señala un conjunto de métodos/instrumentos cuya utilización considera necesaria y útil “para evaluar de manera válida y confiable el desempeño profesional del maestro, así como otras dimensiones sobre la cual puedan aportar información pertinente”: observación de clases; autoevaluación; encuesta de opiniones profesionales; test proyectivos sobre actitudes, valores y normas; portafolio; ejercicios de rendimiento profesional y pruebas pedagógicas de lápiz y papel para los estudiantes.

Los profesores deberían conocer los estándares y las expectativas de la evaluación de la cual serán objeto. Si el proceso en sí influye sobre el modo en que enseña el profesor, entonces puede inferir que se trata de un tipo de acción que, potencialmente, puede impulsar la mejora educativa. Asimismo, los profesores tienen derecho a saber cuándo se han sacado conclusiones acerca de su rendimiento, de que tipo han sido y según ello, planificar sus objetivos de desarrollo profesional. (MINEDU, cita a (Valdés, 2009, p. 53).

5.1.2 **Área de Personal Social.** El área Personal Social tiene como finalidad principal contribuir al desarrollo integral de los estudiantes como persona y como miembro activo de la sociedad. En este sentido, promueve la construcción de su identidad personal y social, el fortalecimiento de su autoestima y de la estima hacia los otros, mediante el reconocimiento y valoración de las características propias y las

de los demás, para favorecer el desarrollo de una personalidad sana y equilibrada que le permita actuar con seguridad y eficiencia en su entorno social.

El CEBE organizará esta área en dos ejes, el primero es Personal Social (Tutoría) donde se enfatiza el desarrollo de las competencias vinculadas a: Comportamiento, Responsabilidad, Autonomía e Interacción Social. Y el otro eje es Identidad Socio-Cultural, donde se promueve el conocimiento reflexivo de las características sociales, culturales, geográficas, políticas y económicas del contexto en el cual se desenvuelven, así como el análisis de otras realidades más complejas y lejanas, tanto cronológica como geográficamente.

5.1.2.1. Enfoque del área de Personal Social. Este enfoque comprende la construcción de la autonomía y el ejercicio de la ciudadanía, los cuales se desarrollan en la propuesta pedagógica en relación a los programas educativos funcionales que buscan que el estudiante con discapacidad severa y multidiscapacidad logren aprendizajes que les permitan desenvolverse con autonomía en la familia, escuela y de manera especial en la adquisición de sus habilidades ocupacionales.

5.1.2.2. Competencia afirma su identidad para el desarrollo de la autonomía y habilidades ocupacionales.

5.1.2.2.1. Procesos didácticos de la competencia afirma su identidad.

- *Problematización.* Plantea situaciones problemáticas pertinentes que les permitan a los estudiantes dentro de sus posibilidades cuestionarse a través de situaciones significativas de la vida diaria. ¿Te aseas solo? , ¿Te ayudan a vestirse? Luego se anota en el pizarrón u otro las respuestas de los estudiantes.

- *Búsqueda de la información.* Revisan las respuestas y se preguntan acerca de la importancia de realizar las acciones de auto valimiento mencionadas. Refuerza la idea del desarrollo de la autonomía a través de ejemplos cotidianos. Luego los alumnos dramatizan algunas actividades de aseo o vestido.

- *Acuerdo o toma de decisiones.* Referido a la extensión del aprendizaje en las situaciones que se le presenten en el colegio, estimulando a los estudiantes para que desarrollen los hábitos de aseo y vestido solos o con poca ayuda o casa, asumiendo compromisos o acuerdos. Finalmente solicita su parecer sobre lo trabajado.

5.1.2.2.2. Estrategias metodológicas.

- Dilemas morales
- Problemáticas ambientales

- Asuntos públicos
- Situaciones cotidianas.

5.1.2.2.3. *Estrategias para la mejora de la convivencia.* El desarrollo de las habilidades blandas en la comunidad educativa es fundamental para llevar a cabo la misión de la institución educativa y ello empieza por la responsabilidad compartida de todos los miembros de la comunidad educativa, implicados directa o indirectamente en la educación.

5.2 Experiencia Exitosa

Lamentablemente no se registran experiencias de monitoreo en aulas de educación especial, pero encontramos en el sitio web denominado “Voces de Aprendizaje”, al profesor Joaquín Martín Polo, maestro de educación especial quien a la pregunta *El año pasado desarrollasteis en el centro una experiencia de formación del profesorado por medio de grupos de trabajo. ¿Puedes describirla?*

La formación por medio de grupos de trabajo es una experiencia interesante. Yo he participado en un grupo que tenía como objetivo buscar y elaborar recursos para alumnado con deficiencia auditiva. ¿Por qué este grupo de trabajo? Porque en este centro hay bastantes alumnos que tienen discapacidad auditiva. De hecho, tenemos una maestra logopeda que trabaja la lengua de signos. Y el profesorado, los que trabajamos con estos niños, carecemos del conocimiento para establecer una buena comunicación con los alumnos. Entonces, ante esa realidad, demandábamos una formación al respecto. Como somos nosotros los que formamos el grupo, los que establecemos nuestros objetivos y nuestras prioridades de trabajo, el aprendizaje se ajusta a nuestros intereses. Y la verdad es que ha sido una experiencia bastante positiva.

Nos juntábamos un día a la semana, esa tarde teníamos distintos objetivos. Por ejemplo, crear carteles para colocar en las distintas dependencias del centro signando: pues ese día nos dedicábamos a echarnos fotos, luego hacíamos el montaje, lo colocábamos por el centro... Y muy positiva, porque todos los maestros que están en ese grupo de trabajo somos maestros que estábamos implicados en el tema y que estábamos interesados en trabajar sobre él. La verdad es que ha sido una experiencia bastante buena.

Las posturas de los expertos, así como del protagonista antes mencionado, frente al proceso de monitoreo, acompañamiento y evaluación han sido consideradas al elaborar el plan del monitoreo, acompañamiento y evaluación de la institución educativa y han contribuido en la formulación de las funciones de sus protagonistas y todas aquellas personas que intervienen en el proceso como el directivo, coordinadores académicos y acompañantes, profesores, familia y comunidad.

6. Diseño de Plan de Acción

6.1 Objetivos

6.1.1 Objetivo general.

Fortalecer la práctica pedagógica para el desarrollo de la autonomía y habilidades ocupacionales del área de Personal Social mediante la implementación de un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación que responda a la necesidades y demandas de los docentes del III Ciclo de EBE del CEBE “Santo Toribio” del distrito de Florencia de Mora, UGEL 02 La Esperanza.

6.1.2 Objetivos específicos.

- Monitorear la práctica docente en el desarrollo de la competencia del desarrollo de la autonomía y las habilidades ocupacionales en el área de Personal Social, a través de las visitas al aula para recoger información sobre la metodología empleada y las estrategias desarrolladas.
- Acompañar la práctica pedagógica docente en el área de Personal Social mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de la competencia de autonomía y habilidades ocupacionales, en el 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 de autonomía y habilidades ocupacionales, en relación al área de Personal Social.

6.2 Matriz del Plan de Acción

Como resultado del análisis de la problemática detectada en el CEBE y luego de evaluar la necesidad de su ejecución se optó por llevar a cabo la implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación, con la finalidad de mejorar la práctica pedagógica de las docentes para el desarrollo de la competencia de la autonomía y las habilidades ocupacionales del área de Personal Social del CEBE “Santo Toribio” distrito de Florencia de Mora UGEL 02 La Esperanza. La Libertad.

Este plan se desarrollará a través de las visitas a las aulas inopinadas y opinadas para recoger información sobre los procesos didácticos, clima escolar en el aula, uso de los recursos y/o materiales educativos; para luego desarrollar encuentros de inter aprendizaje denominadas comunidades profesionales de inter aprendizaje, círculos de estudio y, finalmente evaluar su práctica a través de las evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento. A continuación, se presenta la matriz del Plan de Acción, en la cual se detallan los indicadores, las metas propuestas, las estrategias, actividades, responsables y cronograma, de acuerdo a los objetivos específicos propuestos.

Es necesario que este Plan de Acción esté normado por el Ministerio de Educación a través de ordenanzas oficiales como: Resolución Ministerial N° 657-2017 referida a las normas y orientaciones para el desarrollo escolar 2018, Resolución Secretarial N° 008-2016, Compromiso cuatro del Marco del Buen Desempeño Directivo referido al Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación docente.

ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN PRIORIZADA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	METAS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	CRONOGRAMA											
							M	A	M	J	J	A	S	O	N			
Fortalecer la práctica pedagógica para el desarrollo de la autonomía y habilidades ocupacionales del área de Personal Social mediante la implementación de un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación que responda a la necesidades y demandas de los docentes del III Ciclo de EBE del CEBE “Santo Toribio” del distrito de Florencia de Mora, UGEL 02 La Esperanza.	Monitorear la práctica docente en el desarrollo de la competencia del desarrollo de la autonomía y las habilidades ocupacionales en el área de Personal Social, a través de las visitas al aula para recoger información sobre la metodología empleada y las estrategias desarrolladas.	Número de visitas ejecutadas para el recojo de información en la competencia del desarrollo de la autonomía y habilidades ocupacionales.	24 visitas atendidas en el CEBE “Santo Toribio” con énfasis en los procesos didáctico, uso de materiales y convivencia en el aula.	Visitas al aula con énfasis en los procesos didáctico, uso de materiales y convivencia en el aula.	1.1 Jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo en la IE.		X											
					1.2 Jornada de revisión de los instrumentos de monitoreo.		X											
					1.3 Elaboración del Cronograma de Monitoreo.		x											
					1.4 Diagnóstico del desempeño docente ... (Primera visita)			x										
					1.5 Procesamiento y comunicación de resultados de la primera visita.			x										
					1.6 Observación de sesiones de aprendizaje ... (Visitas 2, 3 ...)			x	x	x				x	X			
	Acompañar la práctica pedagógica docente en el área de Personal Social mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las	Número visitas al aula.	24 visitas a las aulas.	Visitas al aula.	2.1 Visitas a aulas inopinadas y opinadas.	Equipo directivo				X	x				x	X		
					2.2 Encuentros con los docentes monitoreados.				X	X			x	X				
					2.3 entrega de material				X	x								

	capacidades docentes en el desarrollo de la competencia de autonomía y habilidades ocupacionales, en el área de Personal Social.				para su revisión y uso.												
					2.4 Revisión de las sesiones			X	x								
		Número de círculos de círculos de interaprendizaje	3 círculos de inter aprendizaje	Círculos de interaprendizaje	2.5. Elaboración del plan de trabajo.			X									
					2.6. Desarrollo de los círculos de inter aprendizaje.				x		x		x				
	Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de la competencia de autonomía y habilidades ocupacionales, en relación al área de Personal Social.	Número de visitas al aula para realizar la hetero evaluación.	9 Visitas al aula.	Hetero evaluación: visita en el aula.	Elaboración y difusión de cronogramas de visita al aula.	Directivo	x										
					Observación de sesiones de aprendizaje	Directivo				X			X			X	
					Análisis y socialización de los resultados finales.	Directivo y docentes										X	
		Número de reuniones para observar y evaluar portafolios.	3 Reuniones de revisión de portafolio.	Coevaluación: Análisis documental de portafolio entre pares.	Reunión para observar los portafolios y registrar evidencias en la lista de cotejo.	Directivo			X			x				X	
					Sistematización y de socialización resultados.	Directivo y docentes			X			x				X	
		Numero de evaluaciones aplicadas a docentes.	3Autoevaluación aplicadas.	Autoevaluación: Autogestión.	1. Aplicación de la ficha de autoevaluación.	Directivo						x					
					2. Sistematización de resultados de autoevaluación.	Directivo						x					
		Número de evaluaciones a estudiantes para realizar la hetero evaluación.	2 Evaluaciones aplicadas a estudiantes	Hetero evaluación: Evaluación a los estudiantes.	Elaboración de pruebas de tipo estandarizada	Directivo	x										
					Aplicación de las pruebas	Directivo		x									X

Figura 4. Matriz del Plan de Acción.

7. Plan de monitoreo y evaluación

Elaborar un Plan de Acción es importante para nuestra Institución Educativa, porque nos permitirá llevar un orden y una planificación para el logro de los objetivos estratégicos propuestos en el PEI. Asegurar que toda la comunidad educativa conozca el mismo de modo que se sientan involucrados y comprometidos para facilitar su desarrollo y evitar improvisaciones. 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.
- Estrategias: y sus tipos se desarrollarán a lo largo del Plan de Acción para su cumplimiento asegurando su efectividad. Las visitas opinadas e inopinadas en lo que respecta al monitoreo de las aulas, los círculos de inter aprendizaje, así como los diálogos directos y comunidades de aprendizaje para ponderar a los docentes permitirán la mejora de la práctica pedagógica de los docentes y por ende el logro de las metas del presente plan sin olvidar la implementación de sus recursos y materiales acordes a las características y estilo de aprendizaje de los estudiantes con discapacidad severa y multidisciplinaria.
- Evidencias: Referidos a los medios de verificación que sustentan el nivel de logro determinado en la escala evaluativa.
- Los Instrumentos: En este componente se detallan los instrumentos a utilizar por actividades planificadas, para desarrollar las estrategias propuestas en el Plan de Acción.
- Los recursos: En este elemento se enumeran los recursos a utilizar que ayudarán a cumplir con las actividades propuestas
- 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. Varía según los indicadores descritos en el Plan de Acción ya que intervienen diversos factores que en la medida que sean manejados se podrá lograr entre el 80 y 90% de las metas.

A continuación, se presenta la Matriz del Plan de Monitoreo y Evaluación del presente Plan de Acción.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	ACTORES	ACTIVIDADES	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN						EVIDENCIA	INSTRUMENTOS	RECURSOS	% DE LOGRO DE META
					0	1	2	3	4	5				
Monitorear la práctica docente en el desarrollo de la competencia del desarrollo de la autonomía y las habilidades ocupacionales en el área de Personal Social, a través de las visitas al aula para recoger información sobre la metodología empleada y las estrategias desarrolladas.	Número de visitas ejecutadas para el recojo de información en la competencia del desarrollo de la autonomía y habilidades ocupacionales.	1 Visitas al aula con énfasis en los procesos didáctico, uso de materiales y convivencia en el aula	Directivo Docentes	1.1 Jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo en la II.EE						X	Registro de asistencia Fotos	Ficha de monitoreo Cuaderno de campo	Propios	93 %
			Directivo Docentes	1.2 Jornada de revisión de los instrumentos de monitoreo					X		Informe		Propios	
			Directivo	1.3 Elaboración del Cronograma de Monitoreo						X	Cronograma		Propios	
			Directivo Docentes	1.4 Diagnóstico del desempeño docente ... (Primera visita)						X	Acta		Propios	
			Directivo Docentes	1.5 Procesamiento y comunicación de resultados de la primera visita					X		Fotos Acta		Propios	
			Directivo Docentes	1.6 Observación de sesiones de aprendizaje ... (Visitas 2, 3 ...)						X	Registro Fotos		Propios	

Acompañar la práctica pedagógica docente en el área de Personal Social mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de la competencia de autonomía y habilidades ocupacionales, en el área de Personal Social.	Numero visitas al aula	visitas a aula	Directivo Docentes	2.1 Visitas a aulas inopinadas y opinadas						X	Informe	ficha	Propios	90%
			Directivo Docentes	2.2 Encuentros con los docentes monitoreados					X		asistencia		Propios	
			Directivo Docentes	2.3 entrega de material para su revisión y uso						X	separata		Propios	
			Directivo	2.4 Revisión de las sesiones					X		Programaciones			
		2Círculos de inter aprendizaje	Directivo	2.5. Elaboración del plan de trabajo.					X		Acta	Lista de cotejo de actividades	Propios	80%
			Directivo Docentes	2.6. Desarrollo de los círculos de inter aprendizaje.					X		Material impreso		Propios	
Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el	Número de visitas al aula para realizar la hetero evaluación	3Heteroevaluación: visita en el aula.	Directivo	3.1Elaboración y difusión de cronogramas de visita al aula.					X		Acta fotos	Cuaderno de campo Ficha de monitoreo	propios	82%
			Directivo Docentes	3.2Observación de sesiones de aprendizaje						X	Fotos			
			Directivo Docentes	3.3Análisis y socialización de los resultados					X		Registro de asisistencia			

desarrollo de la competencia de autonomía y habilidades ocupacionales, en relación al área de Personal Social.				finales.													
	Número de reuniones para observar y evaluar portafolios.	4Coevaluación : Análisis documental de portafolio entre pares.	Directivo Docentes	4.1Reunión para observar los portafolios y registrar evidencias en la lista de cotejo.					X		Acta Fotos		Propios	90%			
			Directivo Docentes	4.2Sistematización y socialización de resultados.					X	Acta	Informe	Propios					
	Numero de evaluaciones aplicadas a docentes.	5Autoevaluación: Autogestión	Directivo Docentes	5.1 Aplicación de la ficha de autoevaluación .					X					90%			
			Directivo Docentes	5.2Sistematización de resultados de autoevaluación.					X	Registro fotos	Ficha						
	Número de evaluaciones a estudiantes para realizar la hetero evaluación	6Heteroevaluación: Evaluación a los estudiantes.	Directivo	6.1Elaboración de pruebas de tipo estandarizada						X					100%		
			Directivo	6.2Aplicación de las pruebas. 6.3 Sistematización de los resultados obtenidos. 6.4Retroalimentación a los docentes.						X	registro	Lista de cotejo de actividades	Propios				

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

Toda propuesta de mejora de la calidad educativa encierra sus riesgos y el Plan de Acción de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica de los docentes en la competencia del área de personal social para el desarrollo de la autonomía y las habilidades ocupacionales no es la excepción. Los riesgos que se pueden presentar y las medidas a adoptarse están propuestas en el siguiente cuadro

Objetivos específicos del plan de acción	Riesgos	Medidas adoptarse
Monitorear la práctica pedagógica docente en la competencia para el desarrollo de la autonomía y las habilidades ocupacionales, a través de las visitas al aula para recoger información sobre los procesos didácticos.	Algunos docentes no aceptan el monitoreo. Huelga magisterial Licencia de docentes	Sensibilizar a los docentes. Reprogramar las acciones de monitoreo.
Acompañar la práctica docente en el área de personal social, con liderazgo pedagógico, para fortalecer la competencia del desarrollo de la autonomía y habilidades ocupacionales.	Docentes no donan tiempos extra. Docentes no participan en talleres de capacitación. Indiferencia de los docentes.	Negociar con docentes sobre horarios posibles. Brindar apoyo personalizado al docente que presenta dificultades.
Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso del monitoreo, acompañamiento y evaluación para el desarrollo de la competencia de la autonomía y las habilidades ocupacionales.	No tiene desarrolladas sus capacidades autor reflexivas para su autoevaluación. Resistencia a la evaluación entre pares.	Sensibilizar sobre la autoevaluación y evaluación del desempeño docente. Proponer otras formas de autoevaluación: videos.

Figura 6. Riesgos y medidas a adoptarse en el Plan de Acción

8. Presupuesto

La elaboración del presupuesto del Plan de Acción permite la proyección y estimación de los recursos financieros destinados en la puesta en marcha del mismo. Este cuadro presenta 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 IE.	Primera semana de marzo	S/ 1.00 de fotocopia por número de docentes.	Recursos propios.
1.2 Jornada de revisión de los instrumentos de monitoreo.	Primera semana de marzo	S/ 1.00 de fotocopia por número de docentes.	Alianzas con universidades.
1.3 Elaboración del cronograma de Monitoreo.	Segunda semana de marzo	Ninguno.	
1.4 Diagnóstico del desempeño docente (Primera visita).	Primera semana de abril	S/ 1.00 de fotocopia por número de docentes.	Recursos propios.
1.5 Procesamiento y comunicación de resultados de la primera visita.	Tercera semana de abril	Ninguno.	
1.6 Observación de sesiones de aprendizaje.	Mayo – Junio Setiembre-octubre	S/ 1.00 de fotocopia por número de docentes.	Recursos propios.
2.1 Visitas al aula opinada e inopinada.	Abril-Diciembre		
2.2 Encuentros con los docentes monitoreados.	Mayo- junio. Setiembre-Octubre	S/ 2.00 de fotocopias.	Recursos propios.
2.3. Entrega de material para su revisión y uso.	Mayo	Ninguno.	

2.4. Revisión de las adecuaciones a las sesiones de aprendizaje.	Mayo-junio Setiembre-octubre	Ninguno.	
3.1Elaboración y difusión de cronogramas de visita al aula.	Mayo-Junio Setiembre-Octubre	1.00	Recursos propios.
3.2Observación de sesiones de aprendizaje.	Mayo-Junio Setiembre-octubre	Ninguno.	
3.3Análisis y socialización de los resultados finales.	Junio	Ninguno.	
3.4observar los portafolios y registrar evidencias en la lista de cotejo.	Junio	10.00	Recursos propios.
3.5Sistematización y socialización de resultados.	Junio-Octubre	10.00	Recursos propios.
3.6Aplicación de la ficha de autoevaluación.	Junio-Octubre	5.00	Recursos propios
3.7Sistematización de resultados de autoevaluación.	Junio-Octubre	10.00	Recursos propios.
3.8Elaboración de pruebas de tipo estandarizada.	Junio-Octubre	16.00	Recursos propios.
3.9Aplicación de las pruebas.	Junio-Octubre	Ninguno.	Recursos propios.

Figura 7. Cuadro de Presupuesto del Plan de Acción

9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción

Ha sido comentado tantas veces con el grupo del aula ocho, que me siento privilegiada al compartir con directivos de la escuela regular una modalidad con mayor visibilidad, pero poco atendida. De ahí la preocupación por adquirir nuevos saberes y adecuarlos a la EBE. Los desarrollos de cada uno de los módulos formativos permitieron brindar las orientaciones que favorecieron el empoderamiento en la gestión escolar y el ejercicio del liderazgo pedagógico, mediante el análisis y priorización de la problemática sobre la competencia el desarrollo de la autonomía y habilidades ocupacionales.

El Módulo de inducción, brindó orientaciones y lineamientos para la formulación de una ruta de cambio que permitió la sensibilización y el acercamiento a la realidad educativa e identificar los problemas que afectaban de manera directa el logro de los aprendizajes de los estudiantes con discapacidad severa y multidiscapacidad. A partir de este proceso se logró identificar como problema la falta del desarrollo de la autonomía y habilidades ocupacionales del área de Personal Social.

El Módulo 1, desarrolló los lineamientos para la construcción y formulación de la visión institucional, además de la formulación de alternativas de solución acorde al problema priorizado, relacionado al nivel insatisfactorio de aprendizajes en la competencia del área de Personal Social, desarrollo de la autonomía y las habilidades ocupacionales de los estudiantes con discapacidad severa y multidiscapacidad.

Con 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 del problema priorizado en el Plan de Acción, Entonces se procedió en asignar un código al proceso involucrado en el esquema de Mapa de Procesos, el PO03 fortalecer el desarrollo docente, con el propósito de establecer una cadena de valor en relación a los otros procesos que también intervienen.

El Módulo 3 referido a la Participación y clima institucional permitió identificar su incidencia en la problemática; 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 y para el grupo focal. Se realizó un cronograma para la aplicación de los instrumentos: guía de preguntas del grupo focal 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 equipo directivo a los docentes del área curricular indicada y sobre la participación de los padres de familia en el desarrollo de la autonomía y habilidades ocupacionales.

Por otra parte, en el Módulo 4 se 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, con ello se logró recoger información sobre el desempeño docente en el área de Personal Social y la gestión del clima dentro del aula, de igual manera conocimos las percepciones de los profesores sobre el monitoreo y el acompañamiento del directivo en las sesiones del área curricular mencionada.

Finalmente, en el Módulo 5 denominado Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente permitió identificar el enfoque, estrategias e instrumentos del MAE para su incorporación en el diseño del Plan de Acción. Además, se brindó las orientaciones y la estructura para la construcción del Plan de Acción que contribuya a formular acciones concretas para dar solución al poco desarrollo de la autonomía y de las habilidades ocupacionales, planteando una alternativa de solución fundamentada y que involucre la participación activa de la comunidad educativa desde su planificación hasta su ejecución. En ese sentido el producto del Plan de Acción es el resultado de una construcción progresiva y que se ha logrado concretizar con el aporte de cada módulo.

Finalmente confirmar y agradecer a pocos días de recibir a nuestros maravillosos alumnos con discapacidad severa y multidiscapacidad por las herramientas de gestión adquiridas, las mismas que serán socializadas en la semana de inducción con el equipo del CEBE para el buen inicio del año escolar y la mejora de los aprendizajes.

10. Lecciones Aprendidas

En el proceso de construcción del Plan de Acción se logró identificar un conjunto de aprendizajes sobre aquellos aciertos y desaciertos en el proceso vivenciado, reconociendo que:

- El análisis situacional (diagnóstico) es la etapa fundamental del planteamiento estratégico institucional, establece el reconocimiento de qué resultados ha venido produciendo , cuál es el status de su funcionamiento y qué causas se relaciona a lo encontrado y como se vincula con la comunidad; en ese sentido el trabajo colaborativo es de vital importancia en la construcción de instrumentos que permitan recoger información valiosa.
- Es necesario empoderar a los docentes y establecer una cultura evaluativa a fin de romper los prejuicios y resistencia a ser evaluados. El monitoreo pedagógico responde a uno de los grandes desafíos del sistema educativo actual, que es la de mejorar la calidad de la educación básica y para ello es necesario realizar acciones de monitoreo, acompañamiento y evaluación a la practica docente.
- Es importante que toda la comunidad participe en la construcción del Plan de Monitoreo a fin de establecer acciones y compromisos comunes, se debe desplazar 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.
- Empoderarse en el manejo de las herramientas pedagógicas brindadas a través de los diferentes modulos desarrollados que están sustentados en experiencias internacionales y nacionales. Con las capacidades fortalecidas con dichos hallazgos mi propuesta pretende mejorar la práctica pedagogica docente para elevar el nivel de logro insatisfactorio en el desarrollo de la autonomia y de las habilidades ocupacionales de los estudiantes con discapacidad severa y multidiscapacidad.

Referencias

- Alegre, O (2006) *Inclusión y Diversidad*. 1ra edición. Editorial Aljibe. Málaga. 333 pp.
- Bello, Juan. (2011). *Educación inclusiva una aproximación a la utopía*. 1ra Edición. Editorial Castellano. México. 317pp.
- Canetti, A., y Schwartzmann, L. (coordinadoras). Integrantes: De Martino, M., Bagnato, M., J., Roba, O., Girona, A., Cerutti, A., Espasandín, C. y Álvarez, M. 2013. "Crecimiento, desarrollo y bienestar infantil en condiciones de pobreza. Teorías, modelos e indicadores.
- Casado, R. (2012). *Educación en la Escuela Inclusiva*. 1ra edición. Argentina: Editorial Lumen.
- Hernández, A. (2001). *Dinámica de la familia: Un enfoque psicológico sistémico*.
- Chávez, F. (1998). *Redacción avanzada. Un enfoque Lingüístico*. México: Editorial Pearson.
- Codice Ltda. Familia, *Ciclo vital y psicoterapia sistémica* breve (Segunda ed.). Bogotá:
- Eguiluz, L. (2003). *El impacto de la discapacidad intelectual en la familia*. 67 6.
- Goddard, J. T. y Hart, A. (2007). Liderazgo escolar y equidad: elementos canadienses.
- León, M. (2012). *Evaluación e intervención didáctica para la diversidad*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Leitwooth, K. (2009) *¿Como liderar nuestras escuelas?Aportes desde la investigación. Chile*.
- Ministerio de Educación. (2008) *Manual para Padres*. Lima. Corporación Grafica Navarrete S.
- Ministerio de Educación. (2012) *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima. MINEDU
- Ministerio de Educación. (2014 a) *Discapacidad severa y multidiscapacidad*. Lima Perú
- Ministerio de Educación. (2014b) *SAANEE*. Lima Perú

- Ministerio de Educación. (2015a) *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima. MINEDU
- Ministerio de Educación. (2016a) *Currículo Nacional*. Lima. MINEDU.
- Ministerio de Educación. (2016b) *Planificación Escolar*. Lima Perú.
- Ministerio de Educación. (2016c) *Planificación Escolar*. Lima. Inversiones Grafica G&M.
- Ministerio de Educación. (2015b) *Compromisos de Gestión*. Lima: MINEDU
- Pérez, G. (2004). *Construcción científica e intervención práctica*. Madrid, España: Narcea Editores.
- Programa Presupuestal 106- Asistencia técnica y soporte para la gestión pedagógica e institucional de los CEBE y PRITE de la Educación Básica Especial.
- Vezub,L (2012) *La Trayectoria de Desarrollo Profesional Docente*. Tesis Doctorado.Buenos Aires.
- Unesco (s/f). Página web oficial. *Normas en la redacción del informe*. Recuperado el 29 de junio de 2013.
- Sitios Web
- Bolivar, A.(2010).La autonomía de los centros educativos en España. http://www.educación.es/cesces/revista/presentación_revista.htm
- <http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/underwater-cultural-heritage/unesco-manual-for-activities-directed-at-underwater-cultural-heritage/unesco-manual/reporting/report-writing-guidelines/>