

INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL MONTERRICO

PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO



MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN PARA MEJORAR LA PRÁCTICA DOCENTE EN EL AREA DE PERSONAL SOCIAL DEL II CICLO DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1591 “LA CASA DEL NIÑO” DEL DISTRITO DE TRUJILLO - UGEL 04 TRUJILLO SUR ESTE – LA LIBERTAD.

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

RODRÍGUEZ LUJÁN, Norma Frida

La Libertad - Perú

2018

Índice

| | |
|---|----|
| Introducción | 1 |
| 1. Identificación de la Problemática..... | 3 |
| 1.1. Caracterización del Contexto Socio – Cultural de la I.E..... | 3 |
| 1.2. Formulación del Problema Identificado | 5 |
| 2. Diagnóstico | 8 |
| 2.1. Resultados de Instrumentos Aplicados | 8 |
| 2.1.1. Resultados cuantitativos | 8 |
| 2.1.2. Resultados cualitativos | 8 |
| 2.2. Relación del Problema con la Visión de Cambio de los Procesos de la I.E. Compromisos de Gestión Escolar y el MBDDirectivo | 10 |
| 3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico..... | 14 |
| 4. Planteamiento de la Alternativa de Solución | 17 |
| 5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada | 19 |
| 5.1 Marco Conceptual | 19 |
| 5.1.1 Monitoreo, acompañamiento y evaluación | 19 |
| 5.1.1.1 Monitoreo pedagógico | 19 |
| 5.1.1.1.1 Definición de monitoreo pedagógico | 19 |
| 5.1.1.1.2 Estrategias de monitoreo pedagógico | 19 |
| 5.1.1.1.3 Instrumentos para el monitoreo pedagógico | 20 |
| 5.1.1.2 Acompañamiento pedagógico | 20 |
| 5.1.1.2.1 Definición de acompañamiento pedagógico | 20 |
| 5.1.1.2.2 Estrategias de acompañamiento pedagógico | 21 |
| 5.1.1.3 Evaluación del desempeño docente | 22 |
| 5.1.1.3.1 Definición de evaluación docente | 22 |
| 5.1.1.3.2 Instrumentos de evaluación | 22 |
| 5.1.2 Área de personal social | 23 |
| 5.1.2.1 Enfoques del área de personal social | 23 |
| 5.1.2.2 Competencia | 24 |
| 5.1.2.2.1 Estrategias metodológicas para desarrollar la competencia..... | 24 |

| | |
|--|----|
| 5.2. Experiencia Exitosa | 26 |
| 6. Diseño de Plan de Acción..... | 28 |
| 6.1 Objetivos | 28 |
| 6.1.1 Objetivo general..... | 28 |
| 6.1.2 Objetivos específicos | 28 |
| 6.2 Matriz del Plan de Acción..... | 28 |
| 7. Plan de Monitoreo y Evaluación..... | 33 |
| 8. Presupuesto | 39 |
| 9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción | 42 |
| 10. Lecciones Aprendidas | 44 |
| Referencias..... | 45 |

Índice de Figuras

| | |
|--|----|
| <i>Figura 1.</i> Árbol de problemas..... | 7 |
| <i>Figura 2.</i> Análisis de resultados del diagnóstico | 12 |
| <i>Figura 3.</i> Caracterización del rol como líder pedagógico | 16 |
| <i>Figura 4.</i> Matriz del Plan de Acción..... | 30 |
| <i>Figura 5.</i> Matriz del Plan de Monitoreo y evaluación..... | 34 |
| <i>Figura 6.</i> Riesgos y medidas a adoptarse del plan de monitoreo | 38 |
| <i>Figura 7.</i> Presupuesto de actividades a ejecutar | 40 |

Introducción

El presente trabajo académico de la Institución Educativa (IE) N° 1591 “La Casa del Niño” ubicada en el jirón Diego de Mora N° 451 - 1ra etapa de la Urbanización Rázuri que pertenece al distrito de Trujillo, provincia de Trujillo, en la Región La Libertad ha sido pensado debido a una necesidad de resolver de manera ordenada y sistemática el problema institucional priorizado a través de procesos de aprendizaje que finalmente nos llevara a ejecutar un orden en las acciones de toda la comunidad educativa. Por otro lado, nos facilitara como directivos la labor de la gestión pedagógica y en consolidar la ejecución del Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de las acciones respectivas que lleven a superar dicha problemática.

Todo este proceso surgió debido a la necesidad de conducir a la comunidad educativa hacia las propuestas de solución del problema priorizado detectado en la etapa de formulación del diagnóstico, el cual se realizó mediante la aplicación de los instrumentos de recolección utilizados para consolidar esta sistematización. Los resultados nos han ayudado a visualizar que nuestros estudiantes tienen logros por debajo de lo esperado en la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común. Esta situación nos lleva a toda la comunidad educativa, especialmente al Líder Pedagógico a plantear el presente trabajo académico para superar el problema pedagógico priorizado de nuestra institución.

Este trabajo académico ha sido organizado en diez acápites. En el primer acápite se identifica con precisión el problema pedagógico priorizado partiendo de la caracterización del contexto socio cultural de la institución educativa y utilizando el árbol de problemas como una guía para visualizar la problemática. En el segundo acápite se presenta el diagnóstico con los resultados obtenidos después de aplicar los instrumentos tanto cuantitativos como cualitativos. A continuación, se hace una relación del problema con la visión de cambio de los procesos de la institución educativa, los compromisos de gestión escolar y el Marco de Buen del Desempeño Directivo.

El acápite tres se refiere a la caracterización del rol del Líder Pedagógico de la institución educativa, tomando como referencia las cinco dimensiones de Viviane Robinson. En el acápite cuatro se presenta la alternativa de solución priorizada, donde se establece como la alternativa de solución más viable el fortalecer el Monitoreo,

Asesoramiento y Evaluación a la práctica docente, lo que permitirá asegurar las condiciones para el logro de los aprendizajes.

En el quinto acápite se desarrolla el marco conceptual sobre el Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación, y también del área personal social, específicamente de la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común cuyos logros de aprendizaje se busca mejorar en nuestros estudiantes. En el acápite seis se presentan el diseño del plan de acción con los objetivos y la matriz. En el acápite siete se presenta el plan de monitoreo y evaluación donde se realiza una breve presentación de la matriz de monitoreo y evaluación del Plan de Acción, incidiendo en su importancia y los elementos esenciales que la componen:

El acápite ocho está referido al presupuesto, donde se declaran los recursos financieros que se requieren para el desarrollo de las actividades del Plan de Acción. En el noveno acápite se describe el proceso de elaboración del Plan de Acción, donde a manera de reflexión se describe la experiencia vivida en el proceso de construcción del Plan de Acción. Finalmente, en el acápite diez se precisan las lecciones aprendidas, aprendizajes adquiridos producto de la reflexión y el análisis crítico de la experiencia vivida, donde se precisan los aspectos más significativos de toda la experiencia formativa a partir del desarrollo de cada módulo.

1. Identificación de la Problemática

1.1 Caracterización del Contexto Socio – Cultural de la Institución Educativa N° 1591 “La Casa del Niño

La Institución Educativa N° 1591 “La Casa del Niño” está ubicada en el jirón Diego de Mora N° 451 - 1ra etapa de la Urbanización Rázuri que pertenece al distrito de Trujillo, provincia de Trujillo, en la Región La Libertad. Fue creada el año 1974 como IE Rázuri, posteriormente se le asignó el número y la denominación de “La Casa del Niño” pero no se cuenta con información registrada sobre el origen de este nombre. Inicia su funcionamiento con personal docente que laboraba en una institución inicial que funcionaba en el jirón de la Unión y que, tras el sismo de 1970, fue reubicado a la avenida América y su personal distribuido en ambas instituciones.

La urbanización Rázuri se ubica al Este del Centro Cívico de Trujillo y externamente al segundo anillo de la ciudad, la Av. América Norte; forma parte de la segunda expansión de la ciudad y constituye la expansión planificada de Trujillo, esta zona está edificada sobre los terrenos de cultivo que rodeaban a Trujillo Colonial. Cuenta con amplias avenidas y parques, sin embargo, sus calles están constituidos por pasajes estrechos que dificultan el acceso de movilidad, siendo este un factor que ha contribuido a la presencia de problemas de drogadicción y delincuencia.

Una problemática significativa de las familias, son sus bajos ingresos económicos y la falta de empleo o subempleo, lo que origina muchas veces que migren en busca de oportunidades de trabajo; sumado a esto están los problemas sociales como la inseguridad ciudadana, la acumulación de basura, la drogadicción y el alcoholismo. Todo ello, nos genera demandas territoriales que son necesarias atender insertando esta problemática en los documentos de gestión.

En la actualidad la institución educativa está constituida por una directora, ocho docentes, cuatro auxiliares de educación y dos personales de servicio. Dentro del personal docente algunas de ellas cuentan con la segunda especialización en matemática y comunicación y la mayoría con capacitación en neuroeducación. Es una institución educativa polidocente que atiende a una población escolar de 183 niños y niñas de 3, 4 y 5 años distribuidos en dos turnos, una de ella con discapacidad

auditiva. Nuestra población escolar, proviene tanto de la misma urbanización como de las urbanizaciones y asentamientos humanos colindantes, El Palomar, las Malvinas, La Rinconada, La Libertad, La Alameda, Pesqueda y en menor cantidad de los distritos El Porvenir, Florencia de Mora y La Esperanza.

El local de la Institución Educativa N° 1591 “La Casa del Niño” está registrado en el Margesí de Bienes del Ministerio Educativo y cuenta con una extensión de 3,020 m², de los cuales 480 m² está constituido por 06 aulas, ambiente de dirección, cocina, ambiente de psicomotricidad y servicios higiénicos para niños y niñas. El resto del terreno comprende 02 patios, teatrín, depósito, gruta, campo deportivo y campo de juegos recreativos con grass natural y amplios jardines a los extremos de casa aula.

La gestión directiva de la institución educativa aún se centra más en lo administrativo, sin embargo, se está orientando en función de lo pedagógico, con el objeto de garantizar las condiciones para mejorar los aprendizajes de los niños y niñas. Se promueve la participación democrática de docentes, auxiliares de educación y personal de servicio, pero son pocas las veces, que la gran mayoría asume una actitud colaborativa y generadora de procesos de cambio y mejora, no existiendo un nivel adecuado de involucramiento y compromiso.

La relación con la comunidad es muy incipiente, se cuenta con Alcalde Vecinal y Teniente Gobernadora que asisten a la Institución en algunas de las ocasiones que son invitados (Día del Logro, Aniversario, etc.) más no brindan apoyo para la solución de problemas que afectan a la institución (acumulación de basura en el frontis de la IE, presencia de volquetes que obstaculizan la visión para cruzar la avenida, falta de señalización vial, personas que se apostan frente a las puertas de ingreso para consumir droga y bebidas alcohólicas, resistencia de los vecinos para que los niños continúen haciendo uso de la puerta que da acceso a la loza deportiva entre otros).

La participación de los padres de familia es escasa y a veces inexistente, muchas veces asumen que son llamados sólo para solicitar su apoyo económico, esta poca participación se evidencia en la imposibilidad de contar con Consejo Directivo y Consejo de Vigilancia de la APAFA al no presentarse listas que postulen a estos cargos, lo que origina que no se pueda canalizar institucionalmente el derecho de los padres de familia de participar en el proceso educativo de sus hijos. Las representantes ante el CONEI sólo asisten al ser requeridas con insistencia y no participan activamente (comités de evaluación para contratación de personal, evaluación de desempeño docente y mantenimiento de local Escolar). Lo mismo

sucede con las madres que son elegidas como integrantes del comité de alimentación del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma cuya participación es muy limitada.

El personal directivo ha fortalecido su rol como Líder Pedagógico, se está propiciando la reflexión de las docentes sobre su práctica pedagógica con la finalidad de fortalecer su identidad, su autonomía profesional, su sentido ético y mejorar su desempeño. Sin embargo, no se ha logrado realizar este proceso con las auxiliares de educación y personal administrativo, constituyéndose el mayor problema respecto al incumplimiento de funciones ya que continuamente incurren en inasistencias y tardanzas, especialmente el personal de servicio.

1.2 Formulación del Problema Identificado

Luego de revisar actas, registros oficiales y de realizar en reunión con toda la comunidad educativa el diagnóstico de la Institución Educativa N° 1591 “La Casa del Niño”, donde se recogió sus aportes respecto a la problemática de la Institución, se formuló el siguiente problema: Nivel insatisfactorio en el desarrollo de la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común del área de personal social, en los estudiantes del II Ciclo de EBR de la Institución Educativa N° 1591 “La Casa del Niño” del distrito de Trujillo – UGEL N° 04 Trujillo Sur Este – Región La Libertad.

El problema ha sido analizado a través de la técnica del árbol de problemas y una de las principales causas que se ha logrado detectar, es el deficiente monitoreo realizado a las docentes. El factor Monitoreo, Asesoramiento y Evaluación que se vincula a esta causa guarda relación respecto a la deficiente planificación de las acciones de monitoreo que no permitió ejecutar el asesoramiento oportuno y ocasionó la improvisación de las sesiones de aprendizaje, sin tener en cuenta las necesidades de los estudiantes.

Otra de las causas que ha determinado la presencia de esta problemática en la Institución Educativa, es el desconocimiento de las docentes sobre el enfoque y el proceso didáctico del área, esto está asociado a la falta de motivación vinculado al factor de Gestión del Currículo, lo que implica que las actividades que desarrollan

sean poco significativas para los estudiantes, no logrando captar el interés de los estudiantes y por consiguiente logros insatisfactorios de aprendizaje.

Constituye también una causa, la escasa aplicación de estrategias metodológicas para el desarrollo del área de personal social, entre los factores que se relacionan a esta causa se encuentran, el desarrollo de las capacidades profesionales de las docentes debido a la falta de capacitaciones y espacios para el aprendizaje entre profesionales de la educación lo que se refleja en los deficientes logros de aprendizaje obtenidos en el área de personal social.

Una cuarta causa, es el escaso uso o en algunos casos el uso indebido que realizan las docentes de material educativo para el desarrollo de actividades del área de personal social, vinculado a los factores de planificación y organización para el uso de material educativo y que tiene como efecto que los estudiantes tengan dificultades para el desarrollo de las actividades de aprendizaje y que no alcancen de manera sencilla la adquisición de conceptos, habilidades, actitudes o destrezas.

Una última causa está relacionada a la utilización inadecuada de estrategias por parte de las docentes para trabajar acuerdos de convivencia en el aula y modificar patrones de crianza que lleva a los estudiantes a quebrantar las normas de convivencia en el aula; la preocupación de los padres está orientado a lograr aprendizajes académicos que corresponden a la educación primaria, no refuerzan y mucho menos apoyan sus aprendizajes a partir de situaciones cotidianas, desvalorando la trascendencia del desarrollo personal de los estudiantes, desconociendo la importancia y necesidad de que amplíen sus relaciones sociales y desarrollen su lenguaje y sobreprotegiéndolos excesivamente. Está relacionada con el factor de la Convivencia Escolar y tiene como efecto que los estudiantes presentan dificultades durante la interacción en el aula, no respeten normas de convivencia y hagan uso de un vocabulario inadecuado, conductas muchas veces aprendidas por imitación, al observarlas en su entorno familiar, esto se agrava por los errores de doble comunicación y falta de consenso al dar órdenes en los hogares.

El problema abordado es factible de superar mediante las acciones emprendidas por la comunidad educativa, propiciando la reflexión de las docentes sobre su práctica con la finalidad de fortalecer su identidad, su autonomía profesional, su sentido ético y mejorar su práctica pedagógica. La gestión directiva de la Institución Educativa pese a centrarse más en lo administrativo, se está orientando en función de lo pedagógico, con el objeto de garantizar las condiciones para mejorar los aprendizajes de los niños

y niñas. Se promueve la participación democrática de padres de familia que aún es muy incipiente, pero se pretende que asuman una actitud colaborativa y generadora de procesos de cambio y mejora, con un nivel adecuado de involucramiento y compromiso; lo que permitirá fortalecer las familias y contribuir a disminuir los niveles de consumos de drogas o bebidas alcohólicas en la población juvenil.

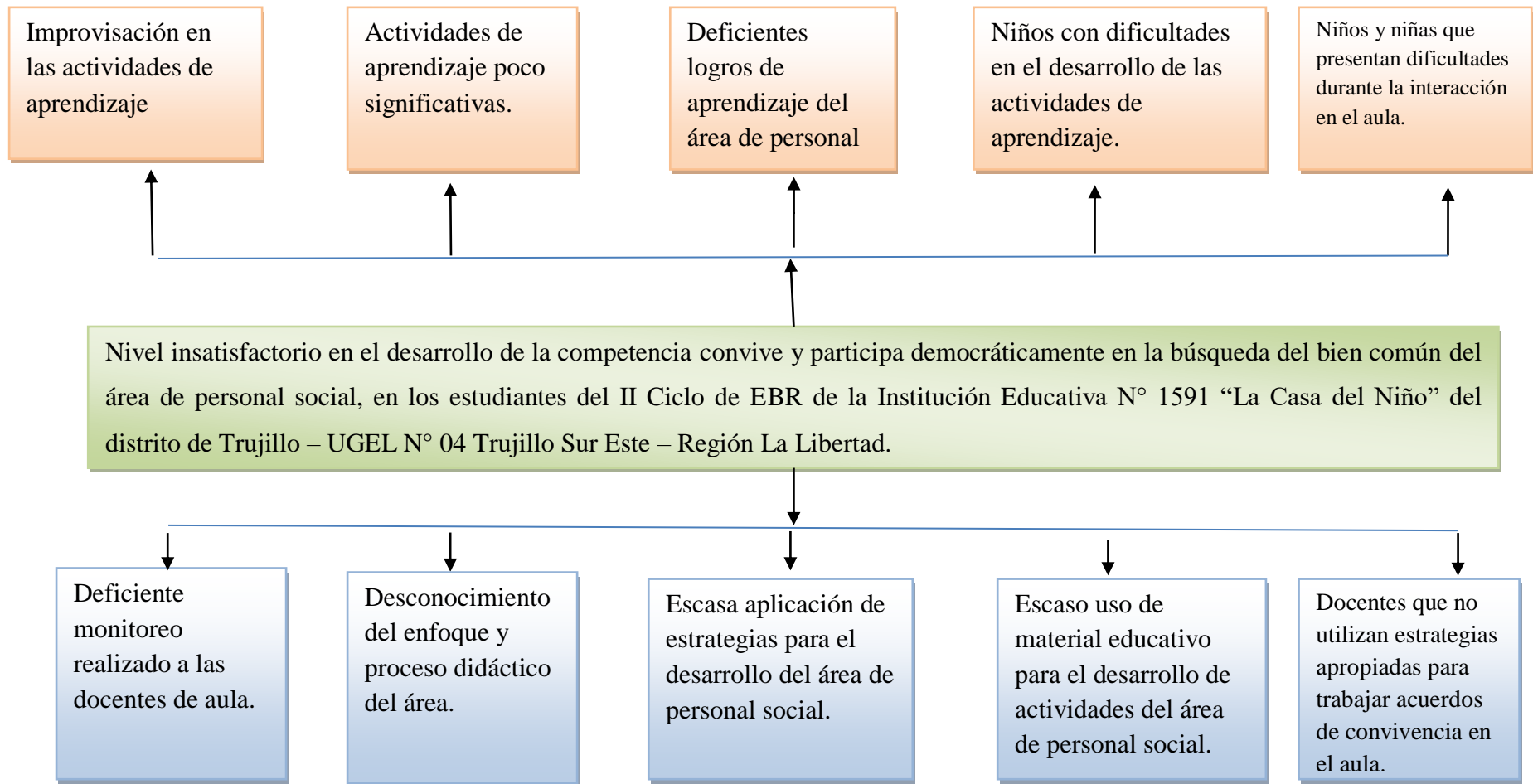


Figura 1. Árbol de problemas.

2. Diagnóstico

2.1 Resultados de Instrumentos Aplicados

2.1.1 Resultados cuantitativos. Respecto a la aplicación de estrategias metodológicas y didácticas del área de personal social, el 75% de docentes a quienes se le aplicó la ficha de monitoreo de la sesión de aprendizaje no cumplían con el nivel de logro. Esto se debe a que las docentes no están aplicando estrategias metodológicas y didácticas adecuadas. Asimismo, no han recibido el monitoreo constante para asegurar un mejor desempeño. En el aspecto de planificación el 63% no cumplen con el nivel de logro lo que se ve reflejado en el desarrollo de actividades poco significativas para los estudiantes. Esto se debe a que no se han organizado talleres para los docentes y monitoreo de su práctica pedagógica.

En lo referido al uso de material educativo para el desarrollo de las actividades del área de personal social el nivel de no logro se eleva a 88% lo que estaría relacionado a que los niños sean poco participativos y poco autónomos en el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Esto se debe a que no acceden de manera fácil a la adquisición de conceptos, habilidades, actitudes o destrezas. Finalmente, en el aspecto de convivencia en el aula, el 75% de docentes no propicia el cumplimiento de normas de convivencia lo que trae como consecuencia que las actividades de aprendizaje no se estén llevando de una manera adecuada.

Luego de haber procesado estos datos cuantitativos, como Líder Pedagógico se llega a la conclusión que se debería haber utilizado un instrumento cualitativo que recoja lo que se quería observar del problema planteado, por ello se realizó una guía de entrevista

2.1.2 Resultados cualitativos. Respecto al conocimiento que las docentes poseen sobre los patrones de crianza que practican los padres de familia, afirman que los estudiantes proceden de familias con patrones de crianza permisivos y autoritarios en su mayoría. Sobre la participación y apoyo de los padres de familia en el desarrollo de las actividades del área de personal social manifiestan que éste es escaso, no apoyan reforzado lo trabajado en clase y mucho menos en el desarrollo de algunas tareas. En

el aspecto de conocimiento del enfoque del área, las docentes evidencian no tener conocimiento profundo sobre el enfoque, lo que estaría reflejado en la escasa aplicación de estrategias para la construcción de normas de convivencia, pues consideran como una estrategia utilizada frecuentemente la visualización y análisis de videos.

En el marco de la reforma de la educación peruana con el fin de favorecer el logro de aprendizajes de los estudiantes, el Ministerio de Educación ha elaborado el Marco de Buen Desempeño Docente en el cual se manifiesta que “se requiere una nueva docencia funcional a una educación y una escuela transformadas en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos” (MINEDU, 2012d, p.12).

De igual modo, el Marco de Buen Desempeño Docente indica que la renovación de la práctica pedagógica debe sustentarse en “una visión transformada que permita transitar de la enseñanza tradicional a la producción del conocimiento” (MINEDU, 2012d, p.14) para lo cual será necesario que el docente promueva entre sus estudiantes el pensamiento crítico y creativo, además de la convivencia inclusiva, acogedora y colaborativa. Las relaciones humanas en el aula y en todos los espacios de la escuela se basan en la aceptación mutua y la cooperación, el respeto de las diferencias culturales, lingüísticas y físicas, así como la valoración incondicional de la identidad cultural y los derechos de todos y todas.

En las Rutas del Aprendizaje para el nivel de Educación Inicial, se señala que el área Personal Social:

Atiende el desarrollo del niño desde sus dimensiones personal (como ser individual, en relación consigo mismo) y social (como ser en relación con otros). Ello involucra cuatro campos de acción que combinan e integran saberes de distinta naturaleza, lo que permite que el niño estructure su personalidad teniendo como base el desarrollo personal, el cual se manifiesta en el equilibrio entre su cuerpo, su mente, afectividad y espiritualidad. (Minedu, Rutas de aprendizaje, 2012b, p. 7).

Estos campos mencionados son el desarrollo personal, el desarrollo psicomotor y el cuidado del cuerpo, el ejercicio de la ciudadanía y el testimonio de la vida en la formación cristiana; los que son fundamentales para la realización plena de la persona en la sociedad, pues le permitirán enfrentar de manera exitosa los retos que se le

presentan; al mismo tiempo, cada campo requiere de procesos distintos que se evidenciarán en la práctica docente.

Para revertir esta situación problemática planteada y lograr aprendizajes de calidad, es necesario que las docentes utilicen diversos recursos que le ayuden a diversificar su enseñanza, hacerla efectiva y comprensiva, teniendo en cuenta las necesidades específicas y del contexto, fortaleciendo su creatividad para crear situaciones de aprendizaje que redunden en la mejora de logros académicos y que además busquen aprendizajes para la vida. Por ello, considerando que la educación socioemocional debe iniciarse lo más pronto posible y alcanzar todo el proceso educativo, es necesario capacitar a las docentes sobre estrategias didácticas para el área de personal social.

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

El problema que aborda el presente trabajo de investigación está referido al nivel insatisfactorio en el desarrollo de la competencia *convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común* del área de personal social, en los estudiantes del II Ciclo de EBR de la Institución Educativa N° 1591 “La Casa del Niño” del distrito de Trujillo – UGEL N° 04 Trujillo Sur Este – Región La Libertad.

Para la elaboración del diagnóstico de este problema se han aplicado instrumentos cuantitativos y cualitativos. Los resultados del instrumento cuantitativo nos permiten afirmar que las docentes presentan dificultades en la aplicación de estrategias metodológicas del área de personal social; del mismo modo, hay deficiencia en la planificación, uso de material educativo para el desarrollo de las actividades y no propician el cumplimiento de normas de convivencia. Esto se debe a que no se han generado espacios para el intercambio de experiencias o interaprendizaje para las docentes y el monitoreo de la práctica pedagógica no ha sido constante.

Teniendo en cuenta lo detectado, se ha considerado que para atender esta problemática es necesario considerar el PO03.1 Desarrollar Trabajo Colegiado y el PO03.3 Realizar Acompañamiento Pedagógico. Del mismo modo, se relaciona con la competencia 5 y competencia 6 del Marco del Buen Desempeño Directivo y se ha evidenciado que no se cumplieron de una manera adecuada, los compromisos 1

Progreso Anual de Aprendizajes de los estudiantes, 4 Acompañamiento y Monitoreo a la Práctica Pedagógica y 5 Gestión de la Convivencia Escolar.

Con respecto al instrumento cualitativo los resultados nos permiten afirmar que en las familias hay una práctica de patrones de crianza inadecuados, igualmente se evidenció que los padres de familia no participan y/o su apoyo en el desarrollo de las actividades del área de personal social es muy limitado. En el aspecto de conocimiento del enfoque del área, las docentes evidencian no tener conocimiento profundo sobre el enfoque, lo que estaría reflejado en la escasa aplicación de estrategias para la construcción de normas de convivencia.

Tomando en consideración lo detectado, se ha considerado que para atender esta problemática es necesario considerar el PO05.1 Promover la convivencia escolar, el PO05.3 Promover la participación de la comunidad educativa y PO04.5 Vincular la IE con la familia. De esta manera, se relaciona con la competencia 2 y competencia 6 del Marco del Buen Desempeño Directivo y se ha evidenciado que no se cumplieron de una manera adecuada, los compromisos 4 Acompañamiento y Monitoreo a la Práctica Pedagógica y 5 Gestión de la Tutoría y la Convivencia Escolar.

El reto que deberá enfrentar el directivo está referido a elevar el nivel de logro de aprendizaje de la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común del área de personal social, en los estudiantes del II Ciclo de EBR de la Institución Educativa N° 1591 “La Casa del Niño” del distrito de Trujillo – UGEL N° 04 Trujillo Sur Este – Región La Libertad. Del mismo modo, se presentan los siguientes desafíos Monitorear y acompañar a las docentes en su práctica pedagógica, Impulsar la organización de grupos de interaprendizaje sobre estrategias para el área de personal social, Propiciar la participación de los padres de familia a través de jornadas para apoyar las actividades del área de personal social y Propiciar prácticas adecuadas de crianza en las familias a través de la ejecución de escuela para padres.

| PROBLEMA | Diagnóstico (Conclusiones) | ¿Qué procesos de gestión institucional se encuentran implicados? | ¿Qué compromisos de gestión no se está realizando? | ¿Qué competencias del MBDDirectivo se encuentran implicadas? |
|--|--|---|--|--|
| <p>Nivel insatisfactorio en el desarrollo de la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común del área de personal social, en los estudiantes del II Ciclo de EBR de la Institución Educativa N° 1591 “La Casa del Niño” del distrito de Trujillo – UGEL N° 04 Trujillo Sur Este-Región La Libertad</p> | <p>Resultados cuantitativos: De un total de 08 docentes, con respecto a la aplicación de estrategias del área de personal social, 06 docentes equivalente al 75% se encuentra en proceso y 02 docentes que equivale al 25% se encuentran en el nivel de inicio. En el aspecto de planificación el 63% que equivale a 05 docentes se encuentran en el nivel de inicio y el 13% que equivale a 01 docente en proceso, mientras que sólo 25% que equivale a 02 docentes se encuentra en el nivel logrado. El 75% equivalente a 06 docentes se encuentra en un nivel de inicio y el 25% equivalente a 02 docentes se encuentra en proceso.</p> <p>Resultados cualitativos: En las familias hay una práctica de patrones de crianza inadecuados. Los padres de familia no participan en el desarrollo de las actividades. La mayoría de docentes no tiene conocimiento profundo sobre el enfoque del área de personal social.</p> | <p>PO03.1, desarrollar trabajo colegiado</p> <p>PO03.3, realizar acompañamiento pedagógico.</p> | <p>Compromiso 1 Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE, a través de la reflexión de los resultados de aprendizaje, se analizan las causas que la origina y diseñan en forma participativa las metas, estrategias y compromisos necesarios para la mejora y progreso de logros de aprendizaje de los estudiantes de la IE con énfasis en el área de Personal Social.</p> <p>Compromiso 4 Acompañamiento y Monitoreo a la Práctica Pedagógica, el equipo directivo es responsable de acompañar y realizar el monitoreo pedagógico a las docentes a través de la asesoría y acciones orientadas a recoger y entregar información relevante para</p> | <p>Competencia 5 Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las docentes de su IE, basada en la cooperación mutua la autoevaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.</p> <p>Competencia 6 Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su Institución Educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.</p> <p>Competencia 1 Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno,</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | <p>PO04.5, vincular la IE con la familia.</p> <p>gestionar los aprendizajes</p> <p>PO05.1, promover la convivencia escolar.</p> <p>PO05.3, promover la participación de la comunidad educativa.</p> | <p>mejorar su práctica pedagógica.</p> <p>Compromiso 5 Gestión de la convivencia escolar en la IE, tiene como finalidad motivar y crear relaciones positivas basadas en el respeto, la tolerancia, el buen trato, la igualdad, el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la no violencia escolar.</p> | <p>orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.</p> <p>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.</p> |
|--|--|--|--|---|

Figura 2. Cuadro de análisis de resultados del diagnóstico.

3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico

El liderazgo directivo ha sido materia de estudio en los últimos años, Viviane Robinson realizó una investigación donde identificó cinco dimensiones del rol de líder pedagógico y estableció el impacto que el directivo ejerce sobre los resultados académicos de los estudiantes. Estas dimensiones han sido consideradas como base para el Marco de Buen Desempeño del Directivo, instrumento que el Ministerio de Educación brinda como herramienta que contribuya a la mejora de la gestión escolar.

El establecimiento de metas y expectativas, nos señala la importancia de establecer metas grupales donde los esfuerzos de todos los actores estén orientados al logro de los aprendizajes. Se hace necesario analizar los estándares de aprendizaje, para que las docentes puedan tener claridad al establecer las metas de aprendizaje del área de personal social y garantizar mejores aprendizajes, permitiendo que las docentes puedan adecuar su enseñanza a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes y orientar su trabajo docente.

Una segunda dimensión es el uso estratégico de recursos, mediante las acciones de monitoreo y acompañamiento se garantizará que el personal docente cuente con los materiales y recursos necesarios para el logro de los aprendizajes del área de personal social y se asegure mayor eficiencia en el proceso de aprendizaje. Los materiales tienen que ser un apoyo para el docente que permita optimizar el proceso de aprendizaje y estar de acuerdo a los niveles de desarrollo de cada una de las competencias del Currículo Nacional.

El planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo constituye una tercera dimensión, se debe buscar espacios donde se propicie la reflexión de las docentes sobre las estrategias que utilizan y como estas se evidencian en el logro de los aprendizajes. Es conveniente revisar con las docentes el currículo nacional para establecer nuevas estrategias en el área de personal social, con el propósito de mejorar la práctica docente y los aprendizajes de los estudiantes, garantizando que los aprendizajes sean más significativos.

La dimensión referida a promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes, implica involucrarse en el aprendizaje y evaluación de los estudiantes, motivar e incentivarlos cuando ejecutan un trabajo óptimo para el logro de los aprendizajes, orientando al equipo docente en sus dudas e inquietudes; buscando

garantizar que el aprendizaje se dé de manera eficiente y poder tener contribuir con el desarrollo profesional de los docentes

Finalmente, en la dimensión garantizar un ambiente seguro y de soporte, se reconoce la importancia de brindar un ambiente ordenado, seguro y limpio donde se facilite el proceso de enseñanza aprendizaje. Es necesario también establecer normas claras y funcionales, que permita actuar con rapidez y eficacia solucionando conflictos que se presenten. Por ello, el monitoreo debe ser constante a fin de garantizar un entorno seguro donde se muestre respeto y consideración por los sentimientos y necesidades personales de alumnos y estudiantes que favorezca el logro de los aprendizajes.

| Dimensiones del liderazgo según Viviane Robinson | ¿Qué debo hacer para solucionar el problema? | ¿Por qué? ¿Para qué? |
|---|---|--|
| Establecimiento de metas expectativas | Analizar con el equipo docente los estándares de aprendizaje, para que las docentes puedan tener claridad en los referentes a ser tomados en cuenta al establecer las metas de aprendizaje del área de personal social. | Para garantizar mejores aprendizajes y orientar el trabajo docente. |
| Uso estratégico de recursos | Garantizar mediante el monitoreo y acompañamiento que el personal docente cuente con los materiales y recursos dirigidos al logro de los aprendizajes en el área de personal social. | Para asegurar mayor eficiencia en el proceso de aprendizaje. |
| Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza del currículo | <p>Propiciar la reflexión en las docentes sobre las estrategias que utilizan para el desarrollo del área de personal social y su implicancia en el logro de los aprendizajes obtenidos.</p> <p>Coordinar y revisar el currículo nacional con las docentes para proponer nuevas estrategias en el área de personal social.</p> | Para que se mejore la práctica docente y mejoren los aprendizajes de los niños, garantizando que los aprendizajes sean más significativos. |
| Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes | <p>Involucrarse en el aprendizaje y evaluación de los estudiantes respecto al área de personal social.</p> <p>Motivar e incentivar a las docentes cuando ejecutan un trabajo óptimo para el logro de los aprendizajes.</p> <p>Orientar al equipo docente en sus dudas e inquietudes.</p> | Para garantizar que el aprendizaje se dé de manera eficiente y poder tener criterio y elogiar su desempeño. |
| Garantizar un ambiente seguro y de soporte | Garantizar mediante el monitoreo un ambiente seguro y limpio que facilite el proceso de enseñanza aprendizaje. | Porque los estudiantes tienen derecho a recibir la educación en las mejores condiciones de seguridad e higiene. |

Figura 3. Caracterización del rol como líder pedagógico

4. Planteamiento de la Alternativa de Solución

Al analizar las alternativas de solución de la problemática priorizada: Nivel insatisfactorio en el desarrollo de la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común del área de personal social, en los estudiantes del II Ciclo de EBR de la Institución Educativa N° 1591 “La Casa del Niño” del distrito de Trujillo – UGEL N° 04 Trujillo Sur Este – Región La Libertad; se ha establecido como la alternativa de solución más viable el fortalecer el Monitoreo, Asesoramiento y Evaluación a la práctica docente, lo que permitirá asegurar las condiciones para el logro de los aprendizajes.

Esta implementación del proceso de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación requiere que el directivo ejerza su rol de Líder Pedagógico, “la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Leithwood, 2009, p. 20). Considerando que el centro del quehacer educativo son los estudiantes, será necesario atender las demandas que la comunidad realiza a la Institución y gestionar la participación de la comunidad educativa para generar condiciones que permita la mejora de escuela.

Abordar la problemática mediante el MAE permitirá progresivamente solucionar las dificultades que tienen las docentes en la aplicación de estrategias metodológicas del área de personal social, las deficiencias en la planificación y el uso de material educativo para el desarrollo de las actividades y no propiciar en los alumnos el cumplimiento de normas de convivencia. Facilitará también, el cumplimiento de los Compromisos de gestión que se deben trabajar en las instituciones educativas para generar condiciones y lograr mejores aprendizajes, lo que conducirá al progreso anual de los resultados de aprendizaje, con estudiantes que culminen de manera oportuna y permanezcan en el sistema educativo; siendo esencial el cumplimiento de la calendarización y el monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica y la gestión de la convivencia escolar.

Además, implementar el monitoreo permitirá concretizar en la práctica las competencias del MBD Directivo, relacionadas con el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al profesor para la mejora de los aprendizajes. Del mismo modo, está relacionado con los procesos de gestión PE01.3 referido a la formulación del PAT del proceso dirección y liderazgo; el PO03.1 desarrollar trabajo colegiado y PO03.3 realizar acompañamiento pedagógico, del

proceso fortalecer el desempeño docente; PO05.1 promover la convivencia escolar, PO05.3 promover la participación de comunidad educativa y PO05 vincular la IE con la familia del proceso gestionar la convivencia escolar y la participación; y por último PS01.2 monitorear el desempeño y rendimiento correspondiente al proceso administrar recursos humanos.

La gestión por procesos implica una revisión permanente del trabajo de todos los integrantes de la comunidad educativa, lo que facilita resolver problemas de manera oportuna buscando la mejora del servicio educativo. Por ello, para solucionar la problemática priorizada, se debe poner en marcha los procesos de monitoreo, acompañamiento y evaluación que requieren una continua autoevaluación y análisis crítico reflexivo por parte de docentes y directivos. Es necesario también, implementar los grupos de interaprendizaje o comunidades de aprendizaje donde se desarrolle las capacidades pedagógicas de los docentes y se refuerce el sentido de responsabilidad sobre el aprendizaje de los alumnos, contando para ello con el apoyo de las docentes integrantes del consejo académico.

Por otro lado, se requiere brindar apoyo a las familias a través de la escuela para padres, donde se incida sobre la necesidad de desarrollar una cultura educativa en el hogar, el intercambio de saberes y prácticas dirigidas a aclarar sus dudas, expectativas y demandas relacionadas a los aprendizajes de sus hijos, que propicie la participación activa de los padres de familia y permita reforzar el vínculo entre el hogar y la escuela y como consecuencia mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Es de vital importancia fortalecer el rol protagónico de los padres, la familia y la comunidad; los padres de familia como primeros educadores de los estudiantes están llamados a interesarse y conocer cómo puede apoyar y acompañar en el desarrollo de las actividades educativas.

Es importante también, el apoyo que brinden los padres para lograr un nivel satisfactorio en el desarrollo de la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común. “El bien común está constituido por los bienes que los seres humanos comparten intrínsecamente en común y que se comunican entre sí, como los valores, las virtudes cívicas y el sentido de la justicia” (MINEDU, 2016, p. 19). De acuerdo a este enfoque se podrá abordar la problemática de la comunidad referida principalmente a la acumulación de basura en los alrededores de la Institución, la inseguridad ciudadana, la delincuencia juvenil, la drogadicción y el alcoholismo, lo que deberán tomar en cuenta las docentes para propiciar aprendizajes significativos.

5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada

5.1 Marco Conceptual

5.1.1. Monitoreo, acompañamiento y evaluación.

5.1.1.1. *Monitoreo pedagógico.*

5.1.1.1.1. *Definición de monitoreo pedagógico.* En los últimos años un término que ha cobrado significativa importancia es el monitoreo pedagógico, considerando los resultados obtenidos por nuestro país en la evaluación PISA surgió como una necesidad para mejorar la calidad de la educación; del mismo modo, se reconoce también el papel del director ejerciendo el rol de Líder Pedagógico. Para el MINEDU el monitoreo se define como:

Un proceso organizado para verificar que una actividad o una secuencia de actividades programadas durante el año escolar transcurran como fueron programadas y dentro de un determinado periodo de tiempo. Sus resultados permiten identificar logros y debilidades para una toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y/o recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes de los estudiantes. (Minedu, 2014, p. 50)

Es decir, que el monitoreo es una de las acciones que debe realizar el director a fin de asegurar la calidad de los procesos pedagógicos, orientando el uso de estrategias y recursos metodológicos, el uso efectivo del tiempo, el uso de materiales educativos, que faciliten el logro de los objetivos y metas de aprendizaje, tomando en consideración las necesidades de los estudiantes. El monitoreo debe ponerse en práctica en toda institución educativa para mejorar el desempeño docente.

5.1.1.1.2. *Estrategias de monitoreo pedagógico.*

A. *Visita al aula.* Es el proceso de observación y registro de hechos relevantes con el propósito de “identificar las fortalezas y debilidades de la práctica docente in situ, contar con información confiable y oportuna, y prestar ayuda pedagógica para mejorar los desempeños docentes y elevar el nivel de logro de los aprendizajes”

(Minedu, 2014, p.53). El registro de la información es utilizado como referente para realizar la asesoría y establecer compromisos de acuerdo a la finalidad establecida.

B. *Observación entre pares*. Es una experiencia muy valiosa porque permite a los participantes de la observación realizar su experiencia educativa en dos papeles distintos, de observador y de observado; produciéndose una interacción basada en la confianza y el respeto mutuo. Al observar el desempeño del otro docente se tiene la oportunidad de reflexionar sobre las estrategias observadas, proponer mejores alternativas. Cuando te observan puedes compartir tus experiencias sobre tu trabajo, escuchar las opiniones e inquietudes y tener otra perspectiva sobre tu trabajo.

5.1.1.1.3. *Instrumentos para el monitoreo pedagógico.*

A. *Ficha de observación*. Este instrumento facilita el registro de las acciones pedagógicas desarrolladas por la docente y observadas durante la visita al aula. Se aplica utilizando la técnica de la observación. En la aplicación de la ficha se toma en cuenta los siguientes aspectos: programación curricular de aula, uso efectivo del tiempo, uso adecuado de las estrategias de aprendizaje, uso de los recursos y materiales educativos y clima del aula.

B. *Cuaderno de campo*. Es un instrumento utilizado para registrar de manera ordenada y sistematizada observaciones, información y reflexiones que se suscitan durante la visita al aula. Permite detallar el registro de aspectos de aprendizaje, de evaluación, de desempeño docente y de relaciones interpersonales que ocurren en el aula en un periodo determinado de tiempo. También se puede incluir dibujos, bocetos o esquemas.

5.1.1.2. *Acompañamiento pedagógico.*

5.1.1.2.1. *Definición de acompañamiento pedagógico*. Es una estrategia de formación docente en servicio propuesta años atrás por el Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje PELA “poniendo un mayor énfasis en la promoción de procesos de reflexión individual y colectiva sobre la propia práctica pedagógica” (Minedu, 2012, p. 7). Con ella se trataba de propiciar un proceso basado en prácticas reflexivas, generando un clima de confianza y respeto, donde se buscaba construir el saber pedagógico a través de la experiencia del docente.

El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación en servicio, debe estar en relación a las demandas y necesidades de formación docente. Por ello, se demanda un acompañamiento crítico colaborativo, comprendido como;

Un proceso sistemático y permanente, mediado por el formador (acompañante) con el objeto de interactuar con él o la docente para promover la reflexión sobre su práctica, el descubrimiento de los supuestos que están detrás de ella, la toma de decisiones de los cambios necesarios hacia un proceso de transformación y mejora de la misma y garantizar el logro de aprendizajes en una perspectiva integral. (Minedu, 2012, p.29)

5.1.1.2.2. *Estrategias de acompañamiento pedagógico.*

A. *Talleres de actualización.* Son de larga duración, se realizan tomando como referencia la información recogida en el monitoreo. Mediante una evaluación participativa se propicia la reflexión sobre la práctica docente con la finalidad de identificar fortalezas y debilidades del proceso educativo y revisar material bibliográfico especializado que permita hacer propuestas innovadoras. Los talleres tienen una duración acorde a las características específicas de cada grupo, durante su desarrollo se fomenta la discusión, el trabajo colaborativo y la reflexión.

B. *Micro talleres.* Son de corta duración, se desarrollan con pequeños grupos de docentes para atender necesidades y demandas específicas de capacitación. “La intención es reflexionar sobre la propia práctica de manera conjunta, asumiendo una actitud crítica y propositiva a la vez” (Minedu, 2012, p. 35). Mediante esta estrategia se pueden trabajar programaciones, producción de materiales, compartir experiencias, logros y dificultades detectadas en las docentes. No debe limitarse a impartir información, sino que debe fomentar en los participantes una serie de habilidades que favorezcan la construcción del conocimiento.

C. *Círculos de interaprendizaje.* El Minedu propone esta estrategia porque “favorece la socialización y valoración de las prácticas docentes exitosas, como resultado de sus experiencias en aula, a través de espacios de discusión y reflexión” (MINEDU, 2012, p.12). Esta es una modalidad de trabajo que permite al docente analizar su práctica y ampliar sus posibilidades de desempeño profesional. Puede desarrollarse tanto dentro del propio grupo como con otros grupos, de la misma escuela o de otros colegios, y así conformar comunidades de aprendizaje, promueve la construcción de propuestas de innovación pedagógica y la investigación acción en aula.

Lo importante en esta estrategia es el empleo de técnicas activas que dinamicen el accionar educativo y hagan posible, el diálogo, pues el aprendizaje es permanente y compartido. El aprendizaje se convierte en interaprendizaje, no es lo mismo aprender

que “interaprender”; se interaprende cuando hay cuestionamiento a los conocimientos, valores y técnicas existentes; aprender a interaprender es, aprender a decidir grupalmente el mejor y más provechoso uso de los conocimientos, habilidades y actitudes, obtenidos colectivamente, para enfrentar situaciones problema.

D. *Visitas de acompañamiento pedagógico*. Es una de las estrategias de mayor impacto tanto a nivel del desempeño docente como en los aprendizajes en el aula. Resulta fundamental crear un clima de respeto y confianza tanto con la docente como con los estudiantes. Durante la visita el acompañante orienta su observación hacia los procesos pedagógicos, el desempeño pedagógico, las formas de interacción y relación con los estudiantes para luego dialogar con el docente y hacer una revisión de los procesos observados.

5.1.1.3. Evaluación del desempeño docente.

5.1.1.3.1. *Definición de evaluación docente*. Es un proceso sistemático por medio del cual se busca evaluar aspectos fundamentales que forman parte del trabajo cotidiano de los docentes. “El instrumento principal que se emplea es la observación de lo que el docente hace en el aula: cómo promueve el respeto, cómo regula el comportamiento de los estudiantes en el aula, cómo gestiona el tiempo de aprendizaje, cómo promueve el razonamiento y la creatividad, cómo motiva a los estudiantes y cómo responde a sus necesidades educativas”. (Educación 2017)

Para mejorar la calidad de la institución educativa, es necesario optimizar el desempeño docente, cada docente debe ser capaz de reconocer sus fortalezas y debilidades y poder establecer sus propias metas de desarrollo profesional.

5.1.1.3.2. *Instrumentos de evaluación.*

A. *Rúbricas de observación en el aula*. El director acreditado observará durante 60 minutos el desempeño del maestro en el aula y evaluará las seis rúbricas. La fecha de la prueba será acordada con anticipación y si el docente no la supera, tendrá una oportunidad más para rendirla.

B. *Pauta de observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula*. En esta fase, dos evaluadores, de forma inopinada visitarán la clase del docente. Calificarán cinco criterios: seguridad, limpieza, bienestar, accesibilidad y organización. Serán dos visitas como mínimo y cuatro como máximo.

C. *La encuesta a las familias*. Es anónima, será entregada a los padres. Consta de dos partes, la primera indaga sobre la comunicación del maestro con el padre de familia y la segunda sobre la atención que brinda a los niños.

D. *La pauta de valoración de responsabilidad y compromiso del docente.* Aquí se califica se el docente cumple con el horario establecido, si llega tarde o tiene faltas, también se evalúa su participación en la gestión de la escuela.

5.1.2 Área de personal social

El área de personal social tiene como finalidad “contribuir al desarrollo integral de los estudiantes como personas autónomas que desarrollan su potencial, y como miembros conscientes y activos de la sociedad”. (MINEDU, 2015, p.7). El desarrollo personal y social de los estudiantes es un proceso que se inicia con las relaciones familiares y se fortalecen con las relaciones de afecto que establecen con las personas de su entorno.

Estas relaciones significativas constituyen el vínculo de apego, el cual les brinda la seguridad y contención que necesitan para construirse como personas únicas y especiales, e interactuar con el mundo. Este vínculo les brinda, además, la seguridad de creer y confiar en ese adulto que los cuida y acompaña. (Educación, Programa Curricular de Educación Inicial 2016)

5.1.2.1. Enfoques del área de personal social.

El desarrollo de las competencias de ésta área responde a dos enfoques: enfoque de desarrollo personal y ciudadanía activa.

El enfoque de desarrollo personal hace énfasis en el proceso que lleva a los seres humanos a construirse como personas, con lo cual alcanzan el máximo de sus potencialidades en un proceso continuo de transformaciones biológicas, cognitivas, afectivas, comportamentales y sociales que se da a lo largo de la vida. (Educación, Programa Curricular de Educación Inicial 2016)

Por medio de este proceso se atiende desarrollo del niño desde sus dimensiones personal (como ser individual, en relación consigo mismo) y social (como ser en relación con otros). Se enfatiza también los procesos de reflexión en la construcción de un punto de vista crítico y ético para relacionarse con el mundo.

La ciudadanía activa asume que todas las personas son ciudadanos con derechos y responsabilidades que participan del mundo social propiciando la convivencia democrática, la disposición al enriquecimiento mutuo y al aprendizaje de otras culturas, así como una relación armónica con el ambiente. (Educación, Programa Curricular de Educación Inicial 2016)

El ejercicio de la ciudadanía, promueve que nuestros estudiantes puedan asumir deberes y responsabilidades individuales y colectivas tomando conciencia de las

consecuencias de sus acciones; la acción ciudadana se va construyendo permanentemente, en la medida en que los estudiantes se sientan como parte una comunidad en la que comparten derechos, deberes y responsabilidades.

5.1.2.2. Competencia.

La competencia que está relacionada con la problemática abordada es convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común.

En el nivel de Educación Inicial, esta competencia se visualiza desde que el niño y la niña nacen, cuando conviven y participan a partir de la relación y el afecto que reciben de las personas que los atienden y de los medios que los rodea. En estas circunstancias, se saben queridos e importantes para su adulto significativo. Este sentimiento los lleva a desarrollar el vínculo de apego que les permite interactuar con seguridad con otros tanto en casa como en el servicio que asisten, lo que amplía sus entornos sociales. (Educación, Programa Curricular de Educación Inicial 2016)

La convivencia entendida como la acción de vivir en compañía de otro u otros, es un concepto vinculado a la coexistencia pacífica y armoniosa de grupos humanos. Se basa en un equilibrio en el que los miembros de un grupo comparten metas y normas; la familia es el primer núcleo social donde se transmiten las primeras reglas de relación que procuren una buena convivencia en los primeros años de la vida, el segundo núcleo social donde los niños se ven inmersos es el centro educativo. Cuando un colectivo decide cuales deben ser las normas que lo regulan, es necesario que sean reconocidas y asumidas por todos sus miembros, y la única forma de garantizar su reconocimiento es haciendo partícipes de su elaboración, aplicación, seguimiento y revisión a las personas implicadas.

Alberto Acosta afirma que “las actividades que se realizan en los centros escolares para fomentar la convivencia pueden agruparse en torno a cuatro categorías: la gestión democrática de normas, la educación en valores, la regulación pacífica de conflictos y la educación emocional” (Acosta, 2008, p.21). Actividades que con frecuencia no es posible diferenciar pues es difícil separar aquellas que exclusivamente se ocupen de las normas, o de regulación pacífica de conflictos, o de educación emocional, o de la educación en valores.

5.1.2.2.1. Estrategias metodológicas para desarrollar la competencia.

A. *Conviviendo.* Esta estrategia nos muestra como en acciones cotidianas de la vida escolar, los niños van asumiendo progresivamente que forman parte de la comunidad y que todos tienen derechos y deberes. Lo que se busca es que los niños

desde pequeños compartan una experiencia de convivencia saludable, positiva y enriquecedora con otros niños. Una manera de generar una actitud positiva es propiciar una relación cercana entre todos, mediante acciones concretas, una de ellas es la responsabilidad del “buen compañero”, donde un niño es designado para apoyar a otro (discapacitado) cuando sea necesario.

B. *Normas de convivencia en el aula.* Consiste en la construcción de las normas del aula, utilizándolas y vivenciándolas en las acciones diarias. Los estudiantes deben darse cuenta que, al cumplir normas, se vive de una manera armoniosa y nos ayuda a una mejor convivencia democrática; el papel de la docente es de acompañamiento para velar por su cumplimiento. Una vez que se elaboran las normas, se debe trabajar para que sean interiorizadas, se recomienda redactarlas en positivo, no más de tres o cuatro, utilizando el lenguaje de los niños y deben ser cortas para ser recordadas con facilidad.

C. *Las responsabilidades.* Son tareas asignadas a los estudiantes de manera rotativa para ser realizadas durante la jornada escolar. Mediante esta estrategia aprenden a cumplir sus responsabilidades y pueden explicar y enseñar la forma como realiza la responsabilidad encomendada. Es necesario que todos asuman una responsabilidad para que comprendan que el trabajo que realiza cada uno es en beneficio de todos. La evaluación de las responsabilidades se debe realizar de manera conjunta en una asamblea, propiciando la reflexión en los niños y registrando el cumplimiento en una ficha.

D. *La escuela para padres.* Esta estrategia de trabajo fue creada por madame Vérine, en defensa de los valores familiares, cuya máxima orientadora era: unirse, instruirse y servir. Consisten en conferencias y técnicas de participación (debates, lluvia de ideas y otras), en cada sesión de trabajo, se expone un tema específico a cargo de un profesional, según el interés de los participantes. Tiene como objetivo elevar la calidad de la atención a los estudiantes mediante la ejecución de actividades dirigidas a lograr que sus padres modifiquen positivamente los criterios sobre su función educativa y amplíen las destrezas necesarias para ayudar a sus hijos a desarrollarse óptimamente (dimensión individual), y de esta manera favorecer la calidad de vida de la familia (dimensión grupal).

El Minedu destaca que “la familia es el principal actor en la construcción de los sentimientos de seguridad de los niños. Es ahí donde se encuentran las personas más

importantes para su desarrollo emocional y la formación de su personalidad, y con quienes establecerán sus vínculos más importantes.” (MINEDU, 2013, p.20).

Considerando, que el espacio familiar es donde los estudiantes inician la construcción de sus primeras experiencias de vida y donde inician la construcción de sus primeros vínculos afectivos; nos corresponde como Institución Educativa, valorar positivamente el rol educador de los padres, quienes, por sus estudios o por experiencia, tienen conocimientos, valores, certezas y dudas en relación con los aprendizajes que deben adquirir los niños en cada etapa de su vida

5.2 Experiencia Exitosa

En la región Piura, las docentes Mercedes Mariela Arizola Girón, María Elena Torres Izquierdo y José Alberca desarrollaron la experiencia denominada “Sistematización de la experiencia sobre monitoreo y acompañamiento a docentes en aula de 54 instituciones educativas unidocentes y multigrado de 06 redes educativas rurales de Ayabaca”. El propósito de la experiencia fue implementar una propuesta educativa integral en gestión pedagógica e institucional, diseñada participativamente con enfoque intercultural; para ello se desarrolló un sistema de monitoreo y acompañamiento pedagógico e institucional para maestros y maestras de 54 instituciones educativas de 06 redes educativas rurales específicamente en los distritos de Ayabaca, Paimas, Montero, Jililí y Sícchez.

El monitoreo y acompañamiento realizado desde el proyecto es de tipo participativo y sistemático. Es participativo en el sentido que intervienen los integrantes de las redes educativas y otros agentes vinculados al trabajo pedagógico; es un modelo que se adecúa a las necesidades y dinámicas institucionales. El carácter sistemático lo da la organización y sistematización de los resultados, lo cual permitió tomar acciones para mejorar el acompañamiento y replantear algunas acciones inmersas en él.

El plan de monitoreo y acompañamiento, así como el Programa de Formación Docente, se centraron en el desarrollo de capacidades para mejorar el desempeño docente. Fue relevante porque se introdujo innovaciones educativas centradas en los

procesos de aprendizaje de aulas multigrado. En lo que respecta a la formulación del Plan de Monitoreo y Acompañamiento, su carácter participativo fue determinante para que los directores y docentes se involucren en el desarrollo del proyecto. Esta motivación lograda desde el inicio fue reforzada con un proceso de reflexión permanente que llevó al docente y director a tener una actitud diferente con respecto a las acciones de monitoreo y acompañamiento.

De acuerdo a la experiencia, se comprobó la necesidad de que el acompañamiento y monitoreo sean permanentes y sostenibles en el tiempo. Para tener efectividad y contar con todo el apoyo de los agentes intervinientes, es necesario que se les involucre desde el inicio de las acciones. La participación activa y que responda a las demandas del contexto asegura la sostenibilidad por que desarrollan el sentido de la corresponsabilidad en el logro de los objetivos propuestos. La comunicación permanente hacia los monitoreados de los resultados de las visitas realizadas a las aulas, permitió que estos asuman una actitud de autoevaluación de su trabajo y se planteen metas de mejora en bien de los estudiantes.

6. Diseño de Plan de Acción

6.1 Objetivos

6.1.1 Objetivo general.

Implementar el plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica a las docentes de la Institución Educativa N° 1591 en el área personal social.

6.1.2 Objetivos específicos.

- Monitorear la práctica docente en el área de personal social mediante visitas de observación al aula para el recojo de información sobre los procesos pedagógicos y la convivencia en el aula.

- Realizar el acompañamiento pedagógico a las docentes en el área de personal social, fortaleciendo las capacidades docentes en el desarrollo de la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común.

- Realizar la evaluación de la práctica docente a través de evidencias recogidas en el monitoreo y acompañamiento, para el desarrollo de la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común.

6.2 Matriz del Plan de Acción

La alternativa de solución priorizada es la implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica a los docentes en el área de personal social; su ejecución implica estrategias y actividades para fortalecer la práctica docente en el área de personal social. Este propósito se concretizará en el monitoreo pedagógico a través de visitas de observación al aula para recoger

información sobre los procesos pedagógicos; a partir de ello se realizará una intervención contextualizada por parte del directivo con el fin de brindar el soporte técnico requerido a los docentes para el desarrollo de sus competencias pedagógicas.

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

| ALTERNATIVA DE SOLUCION PRIORIZADA | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | INDICADORES | METAS | ESTRATEGIAS | ACTIVIDADES | RESPONSABLES | CRONOGRAMA | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|----------------------------|--|---|---------------------|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|
| | | | | | | | M | A | M | J | J | A | S | O | N | | | |
| Implementar el Plan de Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente en el área de personal social de la IE N° 1591 “La Casa del Niño” | Monitorear la práctica docente en el área de personal social a través de visitas de observación al aula para el recojo de información sobre los procesos pedagógicos | Realizar una visita al aula en forma trimestral | 100% de visitas ejecutadas | Visitas opinadas e inopinadas al aula. | 1.1 Ejecutar una jornada de concientización de la importancia del monitoreo pedagógico en aula | Directivo | X | | | | | | | | | | | |
| | | | | | 1.2 Realizar una reunión para la revisión de los instrumentos de monitoreo | Equipo de Monitoreo | X | X | | | | | | | | | | |
| | | | | | 1.3 Realizar el cronograma de Monitoreo | Equipo de Monitoreo | | X | | | | | | | | | | |
| | | | | | 1.4 Realizar el diagnóstico del desempeño docente considerando los resultados de la primera visita. | Equipo de Monitoreo | | | X | | | | | | | | | |
| | | | | | 1.5 Procesar la información y elaborar el informe y comunicación de los resultados de la primera visita | Directivo | | | | X | | | | | | | | |
| | | | | | 1.6 Observar sesiones de aprendizaje durante la visita 2 | Equipo de monitoreo | | X | | | X | | X | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|---------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|---|--|
| | | | | | y 3 | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | 1.7 Sistematizar los resultados del monitoreo (diagnóstico del desempeño docente) | Directivo y de Equipo monitoreo | X | | | | | | | | | | | |
| | | Realizar la autogestión mensual | 100% de docentes practican autogestión | Autogestión | 1.8 Análisis del video de una sesión de aprendizaje | Equipo de monitoreo | | X | | | | X | | X | | | | |
| | | | | | 1.9 Investigar sobre dificultades encontradas | Directivo y de Equipo monitoreo | X | | | | | | | | | | | |
| | | | | | 1.10 Aplicar estrategias de mejora de las dificultades encontradas | Directivo y de Equipo monitoreo | | X | X | X | X | X | X | X | | | | |
| | 2. Acompañar la práctica docente en el área de personal social mediante círculos de interaprendizaje para potenciar las capacidades docentes en el desarrollo de la convivencia y participación en búsqueda | Ejecutar un círculo de interaprendizaje mensual. | 90% de círculos de interaprendizaje ejecutados | círculos de interaprendizaje relacionados con la convivencia y participación | 2.1 Establecer horarios para el desarrollo de los círculos de interaprendizaje. | Directivo | | X | | | X | | | X | | | X | |
| | | | | | 2.2 Realizar las coordinaciones con la docente que dirigirá el círculo (planificación y previsión de recursos en función a la demanda formativa) | Directivo | X | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|----------------------------------|--|---|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | del común. | bien | | | 2.3 Ejecución de los círculos de interaprendizaje sobre estrategias relacionada con la competencia convive y participa democráticamente | Directivo | | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | | | | 2.4 Publicación de compromisos asumidos producto del círculo de interaprendizaje | Directivo | | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | | | | 2.5 Evaluación de la ejecución del círculo. | Directivo | | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | Realizar trimestralmente una jornada de autoformación docente | 90% de las docentes participan en la jornada de autoformación | Jornada de autoformación docente | 2.6 Planificación de la jornada de autoformación docente en relación a la convivencia democrática | Directivo | | X | | | | | | | | | |
| | | | | 2.7 Establecimiento de horarios para la jornada de autoformación docente sobre estrategias relacionadas con la competencia | Directivo y docentes | X | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|----------------------------|---|----------------------|---|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 2.8 Realizar con la docente un listado de demandas y necesidades sobre el desarrollo de la competencia. | Directivo y docente | | X | | | | | | | | | |
| | | | | | 2.9 Ejecución de la jornada de autoformación docente | Directivo | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | | | | 2.10 Evaluación de la ejecución de la jornada de autoformación docente | Directivo | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | Una visita virtual mensual | El 100% de docentes participan en la comunicación virtual | Comunicación virtual | 2.11 Elaborar un directorio electrónico | Directivo | X | | | | | | | | | | |
| | | | | | 2.12 Implementar una carpeta virtual de información y evidencias de cada docente. | Directivo | X | | X | | | X | X | | | | X |
| | | | | | 2.13 Compartir información virtual de acuerdo a las necesidades pedagógicas de cada docente. | Directivo y docentes | | | X | | | X | X | X | X | | |
| | | | | | 2.14 Sistematizar información valiosa de cada proceso de | Directivo y docentes | | X | | | | X | | | | | X |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|----------------------------------|----------------------------|-------------------------|---|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | acompañamiento pedagógico | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | 2.15 Realizar la retroalimentación formativa con las docentes | Directivo y docentes | | X | | | | | X | | | | | X |
| | | | | | 2.16 Elaborar un informe | Directivo | | | | | | | | | | | | X |
| | Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas | Porcentaje de docentes evaluadas | 100% de docentes evaluadas | Auto y heteroevaluación | 3.1 Difusión de la ficha de evaluación del desempeño. | Directivo | X | | | | | | | | | | | |
| | | | | | 3.2 Aplicación del instrumento de autoevaluación | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| | | | | | 3.3 Aplicación del instrumento de evaluación | | | X | | | X | | | | | X | | |
| | | | | | 3.4 Retroalimentación formativa. (Diálogo reflexivo en base a la valoración y a las evidencias) | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | | | | 3.5 Diálogo crítico reflexivo para la formulación de compromisos en busca de la mejora continua | | | X | | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | | | | 3.6 | | | | | | | | | | | | | X |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | Sistematización de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de evaluación | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | 3.7 Elaboración del informe de evaluación de desempeño docente para socializarlo. | | | | | | | | | | | | X |

Figura 4. Matriz del Plan de Acción

7. Plan de Monitoreo y Evaluación

El plan de monitoreo y evaluación del plan de acción es pieza clave para garantizar el logro de los objetivos formulados en el plan de acción, puesto que permitirá detectar oportunamente deficiencias, obstáculos y/o necesidades de ajuste de las actividades planificadas a partir del recojo de información que permita la identificación de dificultades durante el proceso de implementación estas; con el fin de tomar decisiones que puedan implicar continuar, modificar o deshabilitar las acciones o actividades contempladas en el plan de acción en su etapa de diseño. El plan de monitoreo y evaluación del plan de acción se presenta a través de una matriz que contiene entre sus principales componentes:

- Nivel de implementación de las actividades: Escala evaluativa que determina el nivel de implementación de las actividades propuestas como referentes para evaluar el logro de los objetivos del Plan de Acción.

- Evidencias e Instrumentos: Referidos a los medios de verificación (evidencias) que sustentan el nivel de logro determinado en la escala evaluativa.

- Principales dificultades: Referido a la identificación de las principales dificultades que se han presentado en el proceso de implementación de las actividades del Plan de Acción. Deben guardar correspondencia al nivel de logro obtenido.

- Reformulación de las actividades: Referido a la posibilidad de modificar o reformular algunas de las actividades propuestas para mejorar el nivel de logro obtenido en la escala evaluativa.

- Porcentaje de logro de la meta: Referido a estimar en términos cuantitativos el porcentaje de logro de la meta, de acuerdo a lo propuesto en el diseño del Plan de Acción.

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

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | INDICADORES | ESTRATEGIAS | ACTIVIDADES | ACTORES | NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN TRIMESTRAL | | | | | | EVIDENCIA | INSTRUMENTOS | RECURSOS | % DE LOGRO DE META |
|--|---|--|---|---------------------------------|------------------------------------|---|---|---|---|------------------------------|-------------------------------------|---|---|--------------------|
| | | | | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | |
| Monitorear la práctica docente en el área de personal social a través de visitas de observación al aula para el recojo de información sobre los procesos pedagógicos | Realizar una visita al aula en forma trimestral | Visitas opinadas e inopinadas al aula. | 1.1 Ejecutar una jornada de concientización de la importancia del monitoreo pedagógico en aula | Directivo | | | | X | | | Acta de asistencia | Cuaderno de campo Fichas de monitoreo Cuadro de análisis de datos Cuadros estadísticos Análisis de frecuencias. | Impresiones Cámara fotográfica Impresiones. | 90% |
| | | | 1.2 Realizar una reunión para la revisión de los instrumentos de monitoreo | Equipo de Monitoreo | | | | X | | Fotografías | | | | |
| | | | 1.3 Realizar el cronograma de Monitoreo | Equipo de Monitoreo | | | | X | | Cronograma | | | | |
| | | | 1.4 Realizar el diagnóstico del desempeño docente considerando los resultados de la primera visita. | Equipo de Monitoreo | | | | X | | Acta | | | | |
| | | | 1.5 Procesar la información y elaborar el informe y comunicación de los resultados de la primera visita | Directivo | | | | X | | Informe | | | | |
| | | | 1.6 Observar sesiones de aprendizaje durante la visita 2 y 3 | Equipo de monitoreo | | | | X | | Cuaderno de incidencias | | | | |
| | | | 1.7 Sistematizar los resultados del monitoreo (diagnóstico del desempeño docente) | Directivo y Equipo de monitoreo | | | | X | | Listado de prioridades | | | | |
| | Realizar la autogestión mensual | Autogestión | 1.8 Análisis del video de una sesión de aprendizaje | Equipo de monitoreo | | | | X | | Fotos Informe de análisis | Impresiones Papel bond Folder | 90% | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|---|--|------------------------|--|--|-------------|--|
| | | | 1.9 Investigar sobre dificultades encontradas | Directivo y Equipo de monitoreo | | | | X | | | Portafolio | | Computadora | |
| | | | 1.10 Aplicar estrategias de mejora de las dificultades encontradas | Directivo y Equipo de monitoreo | | | | X | | | Fotos | | | |
| 2. Acompañar la práctica docente en el área de personal social mediante círculos de interaprendizaje e para potenciar las capacidades docentes en el desarrollo de la convivencia y participación en búsqueda del bien común. | Ejecutar un círculo de interaprendizaje mensual. | círculos de interaprendizaje relacionados con la convivencia y participación | 2.1 Establecer horarios para el desarrollo de los círculos de interaprendizaje. | Directivo y docente | | | | X | | | Horarios | Proyector Material impreso Computadora | 90% | |
| | | | 2.2 Realizar las coordinaciones con la docente que dirigirá el círculo (planificación y previsión de recursos en función a la demanda formativa) | Directivo y docente, personal de servicio. | | | | X | | Listado de prioridades | | | | |
| | | | 2.3 Ejecución de los círculos de interaprendizaje sobre estrategias relacionada con la competencia convive y participa democráticamente | Toda la plana docente y directivo | | | | X | | Fotografías | | | | |
| | | | 2.4 Publicación de compromisos asumidos producto del círculo de interaprendizaje | Directivo | | | | X | | Panel de compromisos | | | | |
| | | | 2.5 Evaluación de la ejecución del círculo. | Directivo | | | | X | | Ficha de registro | | | | |
| | | | 2.6 Planificación de la jornada de autoformación docente en relación a la convivencia democrática | Directivo | | | | X | | | | | | |
| | Realizar trimestralmente una jornada de autoformación docente | Jornada de autoformación docente | 2.7 Establecimiento de horarios para la jornada | Directivo y docentes | | | | X | | | Proyector Equipo de sonido Papelógrafo | 90% | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------------------|----------------------|---|----------------------|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|-------------|
| | | | de autoformación docente sobre estrategias relacionadas con la competencia | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 2.8 Realizar con la docente un listado de demandas y necesidades sobre el desarrollo de la competencia. | Directivo y docente | | | | X | | | | | | | | | | |
| | | | 2.9 Ejecución de la jornada de autoformación docente | Directivo y docentes | | | | X | | | | | | | | | | |
| | | | 2.10 Evaluación de la ejecución de la jornada de autoformación docente | Directivo y docente | | | | X | | | | | | | | | | |
| | Una visita virtual mensual | Comunicación virtual | 2.11 Elaborar un directorio electrónico | Directivo | | | | X | | | | | | | | | | Computadora |
| | | | 2.12 Implementar una carpeta virtual de información y evidencias de cada docente. | Directivo y docentes | | | | X | | | | | | | | | | |
| | | | 2.13 Compartir información virtual de acuerdo a las necesidades pedagógicas de cada docente. | Directivo y docentes | | | | X | | | | | | | | | | |
| | | | 2.14 Sistematizar información valiosa de cada proceso de acompañamiento pedagógico | Directivo y docentes | | | | X | | | | | | | | | | |
| | | | 2.15 Realizar la retroalimentación formativa con las docentes | Directivo | | | | X | | | | | | | | | | |
| | | | 2.16 Elaborar un informe | Directivo | | | | X | | | | | | | | | | 90% |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------------------------|-------------------------|--|----------------------------------|--|--|--|---|--|--|--|-----------------------|------|
| | Porcentaje de docentes evaluadas | Auto y heteroevaluación | 3.1 Difusión de la ficha de evaluación del desempeño. | Directivo | | | | X | | | | Impresiones de fichas | 100% |
| | | | 3.2 Aplicación del instrumento de autoevaluación | Directivo y comité de evaluación | | | | X | | | | | |
| | | | 3.3 Aplicación del instrumento de evaluación | Directivo y comité de evaluación | | | | X | | | | | |
| | | | 3.4 Retroalimentación formativa. (Diálogo reflexivo en base a la valoración y a las evidencias) | Directivo y docente | | | | X | | | | | |
| | | | 3.5 Diálogo crítico reflexivo para la formulación de compromisos en busca de la mejora continua | Directivo y docente | | | | X | | | | | |
| | | | 3.6 Sistematización de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de evaluación | Directivo | | | | | | | | | |
| | | | 3.7 Elaboración del informe de evaluación de desempeño docente para socializarlo. | Directivo y comité de evaluación | | | | X | | | | | |

Figura 5. Matriz del Plan de Monitoreo y evaluación

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

A continuación, se presenta el cuadro de riesgos y medidas a adoptarse del Plan de Acción, teniendo en cuenta los objetivos específicos:

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | RIESGOS | MEDIDAS A ADOPTARSE |
|---|---|---|
| 1. Monitorear la práctica docente en el área de personal social a través de visitas de observación al aula para el recojo de información sobre los procesos pedagógicos y la convivencia en el aula | Que el Monitoreo no se realice. Que las docentes muestren resistencia a ser monitoreadas | Realizar jornada de sensibilización para dar a conocer la importancia del monitoreo para la mejora de los aprendizajes de los estudiante y de la calidad educativa en la Institución. |
| 2. Acompañar la práctica docente en el área de personal social mediante círculos de interaprendizaje para potenciar las capacidades docentes en el desarrollo de la convivencia y participación en búsqueda del bien común. | Que las docentes asuman el cumplimiento de su jornada laboral y no acepten dar un momento de su tiempo para la realización de las jornadas y círculos de interaprendizaje fuera del horario establecido. Que las docentes no acepten las dificultades o carencias observadas | Ejecutar jornadas de reflexión sobre la práctica docente Espacios de reflexión en forma individual sobre las demandas de cada docente |
| 3. Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas | Que la autoevaluación docente sea muy subjetiva | Realizar espacios para la autorreflexión. |

Figura 6. Riesgos y medidas a adoptarse del Plan de Monitoreo,

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 Ejecutar una jornada de concientización de la importancia del monitoreo pedagógico en aula | Marzo | 30.00 | Ingresos propios |
| 1.2 Realizar una reunión para la revisión de los instrumentos de monitoreo | Marzo | 30.00 | APAFA |
| 1.3 Realizar el cronograma de Monitoreo | Marzo | 5.00 | Ingresos propios |
| 1.4 Realizar el diagnóstico del desempeño docente considerando los resultados de la primera visita. | Abril | 5.00 | APAFA |
| 1.5 Procesar la información y elaborar el informe y comunicación de los resultados de la primera visita | Abril | 5.00 | Ingresos propios |
| 1.6 Observar sesiones de aprendizaje durante la visita 2 y 3 | Abril - Julio | 20.00 | APAFA |
| 1.7 Sistematizar los resultados del monitoreo (diagnóstico del desempeño docente) | Abril | 5.00 | Ingresos propios |
| 1.8 Análisis del video de una sesión de aprendizaje | Abril | 35.00 | APAFA |
| 1.9 Investigar sobre dificultades encontradas | Abril | 25.00 | Ingresos propios |
| 1.10 Aplicar estrategias de mejora de las dificultades encontradas | Abril | 30.00 | APAFA |
| 2.1 Establecer horarios para el desarrollo de los círculos de interaprendizaje. | Abril | 5.00 | Ingresos propios |
| 2.2 Realizar las coordinaciones con la docente que dirigirá el círculo (planificación y previsión de recursos en función a la | Mayo | 15.00 | APAFA |

| | | | |
|---|---------------------|--------|------------------|
| demanda formativa) | | | |
| 2.3 Ejecución de los círculos de interaprendizaje sobre estrategias relacionada con la competencia convive y participa democráticamente | De Mayo a Noviembre | 200.00 | APAFA |
| 2.4 Publicación de compromisos asumidos producto del círculo de interaprendizaje | De Mayo a Noviembre | 5.00 | APAFA |
| 2.5 Evaluación de la ejecución del círculo. | De Mayo a Noviembre | 20.00 | Ingresos propios |
| 2.6 Planificación de la jornada de autoformación docente en relación a la convivencia democrática | De Mayo a Noviembre | 10.00 | APAFA |
| 2.7 Establecimiento de horarios para la jornada de autoformación docente sobre estrategias relacionadas con la competencia | De Mayo a Noviembre | 5.00 | Ingresos propios |
| 2.8 Realizar con la docente un listado de demandas y necesidades sobre el desarrollo de la competencia. | De Mayo a Noviembre | 10.00 | APAFA |
| 2.9 Ejecución de la jornada de autoformación docente | De Mayo a Noviembre | 50.00 | Ingresos propios |
| 2.10 Evaluación de la ejecución de la jornada de autoformación docente | De Mayo a Noviembre | 15.00 | APAFA |
| 2.11 Elaborar un directorio electrónico | De Mayo a Noviembre | 5.00 | Ingresos propios |
| 2.12 Implementar una carpeta virtual de información y evidencias de cada docente. | De Mayo a Noviembre | 15.00 | APAFA |
| 2.13 Compartir información virtual de acuerdo a las necesidades pedagógicas de cada docente. | De Mayo a Noviembre | 15.00 | Ingresos propios |
| 2.14 Sistematizar información valiosa de cada proceso de acompañamiento pedagógico | De Mayo a Noviembre | 5.00 | APAFA |
| 2.15 Realizar la retroalimentación formativa con las docentes | De Mayo a Noviembre | 10.00 | Ingresos propios |
| 2.16 Elaborar un informe | De Mayo a Noviembre | 5.00 | APAFA |
| 3.1 Difusión de la ficha de evaluación del desempeño. | Marzo | 15.00 | Ingresos propios |
| 3.2 Aplicación del instrumento de autoevaluación | Marzo-Julio – | 50.00 | APAFA |

| | | | |
|--|---------------------------------|------------------|------------------|
| | Noviembre | | |
| 3.3 Aplicación del instrumento de evaluación | Abril – Julio - Noviembre | 15.00 | Ingresos propios |
| 3.4 Retroalimentación formativa. (Diálogo reflexivo en base a la valoración y a las evidencias) | Abril a Noviembre | 30.00 | APAFA |
| 3.5 Diálogo crítico reflexivo para la formulación de compromisos en busca de la mejora continua | Abril – Julio - Noviembre | 100.00 | APAFA |
| 3.6 Sistematización de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de evaluación | Abril – Julio - Noviembre | 30.00 | Ingresos propios |
| 3.7 Elaboración del informe de evaluación de desempeño docente para socializarlo. | Noviembre | 5.00 | Ingresos propios |
| TOTAL | | S/ 825.00 | |

Figura 7. Presupuesto del Plan de Acción.

9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción

El desarrollo de cada uno de los módulos formativos permitieron brindar 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 el nivel insatisfactorio en el desarrollo de la competencia convive y participa democráticamente en la búsqueda del bien común del área de personal social, en los estudiantes del II Ciclo de EBR de la Institución Educativa N° 1591 “La Casa del Niño” del distrito de Trujillo – UGEL N° 04 Trujillo Sur Este – Región La Libertad.

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

El Módulo 1 Dirección Escolar desarrolló los lineamientos para la construcción y formulación de la visión institucional, además se ha puesto de manifiesto los desafíos y alternativas planteadas para dar solución al problema priorizado tomando en cuenta las dimensiones de liderazgo directivo de Viviane Robinson. Con la participación de la comunidad educativa se logró detectar problemas y potencialidades, mediante la técnica metaplan y luego se priorizó la problemática; se elaboraron las chakanas de problemas y potencialidades por campos de la vida escolar y se realizó el análisis multifactorial, lo que fue contextualizado a las características propias de la Institución.

En relación al Módulo 2 Planificación Escolar, se procedió a analizar cada uno de los procesos de gestión escolar para posteriormente determinar aquellos involucrados en la propuesta de solución al problema priorizado; en este sentido, en el Plan de Acción, se procedió en asignar un código, a cada proceso involucrado en el esquema de Mapa de Proceso.

El Módulo 3 referido a la Participación y clima institucional permitió identificar su incidencia en la problemática del área de personal social; 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 y las percepciones de los docentes sobre el monitoreo y acompañamiento del equipo directivo a los docentes.

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

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

10. Lecciones Aprendidas

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 se debe:

- Involucrar a todos los actores educativos, es decir, trascender la idea de que la gestión escolar solo corresponde a los directivos y docentes y reconocer que la responsabilidad y compromisos en la búsqueda de más y mejores logros de aprendizaje en los educandos deber ser compartida.

- Fortalecer las capacidades personales y profesionales de las docentes que permita mejorar la aplicación de los procesos pedagógicos y didácticos a través de un permanente monitoreo y acompañamiento para lograr aprendizajes relevantes. Se debe concebir a los estudiantes como centro y finalidad de los procesos educativos que desarrollan en las aulas, los docentes, deben renovar su forma de enseñanza-aprendizaje y convertirse en mediadores a partir de una metodología basada en la comprensión para que los estudiantes sean protagonistas activos que construyen sus aprendizajes de manera reflexiva, crítica y creativa.

- Desarrollar un trabajo participativo y colaborativo con la familia y la comunidad, estableciendo buenas relaciones y alianzas estratégicas, para lograr una buena convivencia, asegurando un entorno favorable que permita la mejora de los aprendizajes.

- El directivo debe empoderarse como líder pedagógico, a fin de influir en la comunidad educativa para que sus miembros se comprometan a ser partícipes de la gestión escolar, es decir, tengan corresponsabilidad en el logro de las metas educativas. Realizar una gestión centrada en los aprendizajes, implica dejar de concentrarse únicamente en los aspectos administrativos para desarrollar un conjunto de procesos y actividades cuyo objetivo es el logro de aprendizajes.

Referencias

- Acosta, A. (2008) *Educación Emocional y Convivencia en el aula*. España:
- Leithwood, K. (2009) *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Chile
- Ministerio de Educación. (2009). *Diseño Curricular Nacional*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación. Dirección General de Educación Básica Regular. Dirección de Educación Inicial. (2012a). *Rutas del Aprendizaje. Fascículo de gestión escolar para el logro de aprendizajes en la Educación Inicial de la Educación Básica Regular*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación. Dirección General de Educación Básica Regular. Dirección de Educación Inicial. (2012b). *Rutas del Aprendizaje. Qué y cómo aprenden nuestros niños. Desarrollo personal, social y emocional*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación. (2012c). Dirección General de Educación Superior y Técnico Profesional. *Módulo I Planificamos el acompañamiento Pedagógico*.
- Ministerio de Educación. (2012d). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima
- Ministerio de Educación. (2014). *Fascículo de gestión escolar centrada en los aprendizajes*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación. (2016a). *Currículo Nacional de Educación Básica. Resolución Ministerial N° 281-2016-MINEDU*.
- Ministerio de Educación. (2016b) *Módulo 2 Planificación escolar. Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación. (2016c). *Módulo 2 Planificación escolar. Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación. (2016d). *Módulo 6 Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. Guía para el participante – Segundo fascículo. Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico*. Lima: Minedu.

Ministerio de Educación. (2016e). *Módulo 2 Planificación escolar. Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico*. Lima: Minedu.

Resolución Ministerial N° 627-2016-MINEDU. *Aprueban normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar 2017*. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú, 14 de diciembre de 2016.