

INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL MONTERRICO

PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO



MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN PARA MEJORAR LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA COMPETENCIA CONSTRUYE SU IDENTIDAD DEL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL DEL II CICLO DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “NIÑO JESÚS” DEL DISTRITO DE CASA GRANDE, PROVINCIA DE ASCOPE – UGEL ASCOPE– LA LIBERTAD.

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

SANCHEZ FERNÁNDEZ, Patricia Carmela

La Libertad - Perú

2018

Índice

Introducción.....	1
1. Identificación de la Problemática.....	3
1.1 Caracterización del Contexto Socio – Cultural de la IEI “Niño Jesús”..	3
1.2 Formulación del Problema Identificado.....	6
2. Diagnóstico.....	10
2.1 Resultados de Instrumentos Aplicados	10
2.1.1 Resultados cuantitativos	10
2.1.2 Resultados cualitativos	12
2.2 Relación del Problema con la Visión de Cambio, Procesos de la IE	
Compromisos de Gestión Escolar y el MBDDirectivo	12
3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico	18
4. Planteamiento de la Alternativa de Solución.....	21
5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada.....	27
5.1 Marco Conceptual.....	27
5.1.1 Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la Práctica Docente	27
5.1.1.1 Monitoreo pedagógico.....	27
5.1.1.1.1 Definición de monitoreo pedagógico.....	27
5.1.1.1.2 Estrategias para el monitoreo pedagógico.....	27
5.1.1.1.3 Instrumentos para el monitoreo pedagógico.....	28
5.1.1.2 Acompañamiento pedagógico.....	28
5.1.1.2.1 Definición de acompañamiento pedagógico.....	28
5.1.1.2.2 Estrategias de acompañamiento pedagógico	29
5.1.1.2.3. Instrumentos para el acompañamiento pedagógico	30
5.1.1.3 Evaluación de la práctica pedagógica.....	30
5.1.1.3.1 Definición de evaluación.....	31
5.1.1.3.2 Estrategias de evaluación.....	31
5.1.1.3.3 Instrumentos de evaluación.....	31
5.1.2. Área curricular de Personal Social.....	31
5.1.2.1 Enfoque del área de Personal Social.....	31
5.1.2.1.1 Enfoques transversales.....	
5.1.2.2 Competencia construye su identidad.....	31

5.1.2.3 Estrategias para el desarrollo social y la convivencia.....	33
5.1.2.3.1 En relación al rol del docente.....	
5.1.2.3.2 En relación al espacio y materiales.....	34
5.1.2.4 Estrategias didácticas.....	35
5.2 Experiencia Exitosa.....	40
6. Diseño del Plan de Acción	40
6.1 Objetivos.....	40
6.1.1 Objetivo general.....	40
6.1.2 Objetivos específicos.....	40
6.2 Matriz del Plan de Acción.....	45
7.. Plan de Monitoreo y Evaluación.....	51
8. Presupuesto.....	53
9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción.....	55
10. Lecciones aprendidas.....	56
Referencias.....	

Lista de Figuras

<i>Figura 1.</i> Árbol de problema priorizado.....	3
<i>Figura 2.</i> Análisis de resultados del diagnóstico.....	4
<i>Figura 3.</i> Caracterización del rol como Líder Pedagógico	9
<i>Figura 4.</i> . Matriz del Plan de Acción	16
<i>Figura 5.</i> Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción	17
<i>Figura 6:</i> Riesgos y medidas a adoptar	20
<i>Figura 7.</i> Presupuesto de Plan de Acción	32

Introducción

Múltiples estudios a nivel mundial señalan la importancia del liderazgo directivo en los resultados del aprovechamiento en los estudiantes, constituyéndose después de la buena práctica docente, en la segunda variable de la escuela con la fuerza de movilizar resultados convocando a toda la comunidad educativa en miras a la mejora de la escuela en general, motivo que amerita un cambio rotundo en las prácticas laborales del directivo y por ende de toda la comunidad educativa.

Bajo la dirección oportuna del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, alineándonos a las políticas educativas nacionales y en el marco del Programa de Formación en Servicio, se brindó oportunidad a los directores para la obtención del título de segunda especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico, no siendo ajena la dirección de la institución educativa inicial “Niño Jesús” de Casa Grande; la misma que luego de un análisis reflexivo pudo determinar que el mayor problema institucional se encuentra en el “Limitado rendimiento académico en la competencia Construye su Identidad en los estudiantes en el área Personal Social.

A través del desarrollo de las clases presenciales y con el uso de metodología y estrategias aplicadas y guiadas por la formadora en esta segunda especialidad, se analizaron las diversas causas y consecuencias, las mismas que dieron lugar a la búsqueda de alternativas de solución, determinando entre ellas que sería más factible y necesaria, la implementación y puesta en marcha de un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica Docente, ya que aun siendo la principal actividad del líder pedagógico, ésta no se ha ejecutado de la mejor manera. Poner en marcha esta alternativa, motivó trabajarlos en diez acápites que a continuación se detallan.

El acápite primero refiere una caracterización del contexto socio cultural del lugar donde se encuentra la Institución Educativa Inicial “Niño Jesús”, que es el centro poblado Casa Grande, distrito del mismo nombre, en donde se destaca la principal actividad económica: elaboración de azúcar, las oportunidades que oferta a este jardín de la infancia, pero también su problemática, la misma que representa amenazas al buen aprendizaje de nuestros estudiantes. Sin dejar de lado las fortalezas con que se cuenta al interno de la IEI. De esta manera arribamos a la determinación y

formulación del problema priorizado, siempre enfocando a la atención y solución del mismo, graficado en el árbol de problemas.

En el acápite segundo se sistematizó el diagnóstico institucional de los resultados cuantitativos y cualitativos viendo la relación con la visión y con los Procesos de Gestión: Estratégicos, Operativos y Soporte descritos en los mapas de procesos para la gestión escolar, también se analizó la relación de la propuesta de solución con los Compromisos de Gestión Escolar y el Manual del Buen Desempeño del Directivo (MBDD), evidenciándose la necesidad de instaurar la Comunidades Profesionales de Aprendizaje para la mejor gestión del currículo. El acápite tercero habla acerca de la Caracterización del Líder Pedagógico, donde se describe las dimensiones que propone Robinson para hacer este liderazgo eficaz para la solución de problemas educativos.

En el cuarto acápite se describe el planteamiento de la alternativa de solución tomando en cuenta los procesos de gestión, en primera instancia con miembros de la comunidad educativa, con las potencialidades que nos ofrece Casa Grande. Ya en el acápite quinto se habla del sustento teórico y técnico, donde se destacan conceptos básicos del monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente, así como de conceptos elementales del área Personal Social. El acápite sexto, contiene el diseño del Plan de Acción, el mismo que precisa el objetivo general y objetivos específicos elaborados para ayudar a mejorar la práctica pedagógica y los aprendizajes de las docentes y estudiantes respectivamente; también contiene la matriz del Plan de Acción.

El acápite séptimo, contiene el Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción, que garantiza la implementación y ejecución de la alternativa de solución consignado acápite antes, así mismo garantiza el seguimiento y medición de porcentaje de las actividades programadas en el Plan de Acción, considerando evidencias, recursos e instrumentos utilizados, así como su eficiencia y eficacia, con el propósito de reformular si fuera necesario. El acápite octavo, describe el presupuesto, así como la fuente de financiamiento por actividades previstas en cada objetivo específico.

El noveno acápite, detalla experiencias vividas en el proceso de elaboración del Plan de Acción y el último acápite, el décimo muestra las lecciones aprendidas en este transitar.

1. Identificación de la Problemática

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

La Institución Educativa “Niño Jesús” está ubicada en la calle Madre de Dios s/n del centro poblado de Casa Grande, distrito del mismo nombre, provincia Ascope, región La Libertad, a 60 km de la ciudad de Trujillo con una población de 31,740 habitantes. Se encuentra en un terreno plano, (valle Chicama) en donde se asienta la empresa Agro Industrial “Casa Grande SAC” propiedad del grupo Gloria, los mismos que realizan el sembrío de caña de azúcar que luego es cultivada y procesada, ocasionando gran cantidad de humo y ceniza que afecta la salud de los estudiantes y población en general.

El centro poblado de Casa grande cuenta con un aproximado de 800 familias. Las principales actividades económicas son el cultivo de caña de azúcar con la elaboración de azúcar y el comercio en general (restaurants, ferreterías, cabinas de internet, tiendas, etc.); otra actividad económica es el comercio formal e informal y el servicio de moto taxi. Los servicios básicos con lo que cuenta son: agua no potable, desagüe, luz eléctrica, telefonía móvil y señal de cablee internet, tv, etc; cuenta también con instituciones educativas primaria, secundaria, Centro Técnico Productivo (CETPRO), Centro de Educación Básica Especial (CEBE), Centro de Educación Básica Alternativa (CEBA), academias pre universitarias, entre otras.

Sin embargo, las demandas territoriales son de orden ecológico ya que durante el periodo de quema de la caña de azúcar la emisión de humo y ceniza contamina el ambiente y a su vez desencadena en una serie de enfermedades respiratorias y alergias en los pobladores, siendo los niños los más vulnerables. También el alto índice de delincuencia, drogadicción, alcoholismo, prostitución, familias disfuncionales, madres jóvenes solteras y hacinamiento familiar. Actualmente la Institución Educativa Inicial “Niño Jesús” brinda servicio educativo al II ciclo del nivel, es decir a niños de 3 a 5 años, se caracteriza por ser polidocente completo e inclusivo, con ocho docentes nombrados y dos docentes contratados, con una población escolar de 276 estudiantes matriculados en el año 2017 entre niños y niñas distribuidos en las 10 secciones de las cuales cuatro atendieron a niños de 3 años, tres secciones de 4 y tres secciones de 5

años, contando con 516 padres y madres de familia y un número muy considerable de abuelos que participan activamente del proceso de enseñanza aprendizaje de sus nietos por ser estos los cuidadores o tutores.

El local de la Institución Educativa Inicial “Niño Jesús” es propio y de material noble, construido en un área de 1980m² en cuatro pabellones de un solo piso y que están distribuidos de la siguiente manera: pabellón A con un ambiente administrativo, dos aulas pedagógicas y un servicio higiénico para docentes, el pabellón B con un ambiente para cocina, dos aulas pedagógicas y un servicio higiénico múltiple para niñas, el pabellón C con un ambiente para almacén, tres aulas pedagógicas y los servicios higiénicos para niños, el pabellón D con tres aulas pedagógicas, un ambiente para almacén del Comité de Alimentación Escolar (CAE) del Qali Warma y servicio higiénico múltiple para niños, a parte de un gran patio techado con una cobertura liviana y estructura de fierro, además de una zona amplia de áreas verdes implementada con juegos mecánicos que favorecen el desarrollo psicomotor de los estudiantes.

La relación con la comunidad es cordial pues se cuenta con el apoyo directo de las organizaciones externas como Serenazgo, Agente Municipal, Teniente Gobernador, Policía Nacional, bomberos, la Defensoría de la Mujer, Niño y Adolescente (DEMUNA), Municipalidad, gobernación, juzgados de primera y segunda nominación y líderes de la comunidad. También se cuenta con las organizaciones internas a la IE como la Asociación de Padres de Familia (APAFA), Consejo Educativo Institucional (CONEI), el Programa de Alimentación Nacional Qali Warma, Comité Ambiental, Comité de Gestión del Riesgo, Comité Multidisciplinario del Plan Lector, etc. Promoviendo cada una de estas organizaciones la participación de toda la comunidad educativa desde su ámbito que les corresponde, caminando a alcanzar un solo objetivo que es el logro de mejores aprendizajes en nuestros estudiantes.

1.2 Formulación del Problema Identificado

Después de haber analizado la documentación sobre resultados de aprendizaje de los estudiantes en los registros de las actas oficiales en el área de Personal Social se

formuló el siguiente problema: “Limitado rendimiento académico en la competencia Construye su Identidad en los estudiantes del II ciclo del nivel inicial de la Institución Educativa “Niño Jesús” del centro poblado de Casa Grande - Distrito de Casa Grande - UGEL - Ascope - La Libertad”.

Una de las causas que ha provocado este problema de acuerdo a lo trabajado en el árbol de problemas es la débil gestión del líder pedagógico en cuanto al monitoreo y acompañamiento a las docentes, debido a la recargada labor en las funciones administrativas que demandan de la mayor parte del día para su atención, quedando un corto tiempo destinado al monitoreo y acompañamiento, teniendo como factor del monitoreo, acompañamiento y evaluación es la planificación (condiciones y propósitos) ocasionando que las docentes trabajen de acuerdo a su criterio personal y de manera desorganizada realizando la clase de manera tradicional.

Una causa más es la deficiencia en la planificación curricular de forma descontextualizada en la que los docentes no aplican los nuevos enfoques propuestos en el Currículo Nacional de la Educación Básica (CNEB) y los enfoques del área de Personal Social. Entre los factores que se relacionan a esta causa tenemos la motivación y las competencias profesionales de las docentes por cumplir sus funciones y realizar un trabajo colegiado que les permita planificar de forma adecuada. Todo esto ha provocado que las sesiones se desarrollen logrando aprendizajes poco significativos en el desarrollo personal y la convivencia.

Una tercera causa del problema es la aplicación inadecuada de estrategias para promover el cumplimiento de los acuerdos de convivencia en el aula y el factor relacionado es la Gestión de las normas de convivencia y medidas reguladoras. Esto ha dado lugar a conflictos y desorden en las aulas y al desconcierto entre los padres de familia ya que aparte de tener patrones de crianza tradicionales, desconocen las características y comportamiento de los niños en educación inicial exigiendo la pronta solución de conflictos – peleas, e incluso proponiendo soluciones arbitrarias y de castigos o expulsiones a los “malcriados”.

Otra de las causas es el uso de estrategias metodológicas inadecuadas y/o descontextualizadas para promover el aprendizaje de los estudiantes en la competencia Construye su Identidad del área de Personal Social y el desconocimiento de las estrategias didácticas. Entre los factores que se relacionan a esta causa se encuentran el desarrollo de las capacidades profesionales de los docentes debido a la falta de capacitaciones y espacios para el aprendizaje entre profesionales de la

educación. Todo esto genera que las clases ejecutadas por los docentes sean aburridas y poco significativas ya que los estudiantes no tienen motivación porque no se toma en cuenta sus intereses, necesidades y sus estilos de aprendizaje.

Para atender a estas causas que permitan superar el problema es necesario considerar las fortalezas como la asociación de padres de familia (APAFA), consejo educativo institucional (CONEI), Qali Warma, Comité Ambiental, Comité de Gestión del Riesgo, Comité Multidisciplinario del Plan Lector y oportunidades Serenazgo, Agente Municipal, Teniente Gobernador, Policía Nacional, bomberos, defensoría de la mujer, niño y adolescente (DEMUNA), Municipalidad, gobernación, juzgados de primera y segunda nominación y líderes de la comunidad. También es importante considerar las fortalezas con las que se cuenta en la Institución Educativa, como por ejemplo una docente capacitada por el MINEDU para desempeñar funciones de acompañante pedagógica intercultural, además de docentes proactivas dispuestas a dar más de su tiempo personal para capacitarse y contar con elementos que les permitan desempeñar mejor su labor docente. Es importante hacerlo porque se superará el problema priorizado y al mismo tiempo se brindará oportunidades de mejora a las docentes y calidad de vida a los estudiantes y familias de la I.E. Niño Jesús. Todo lo expuesto en lo anterior se detalla en el árbol de problemas que a continuación se presenta.

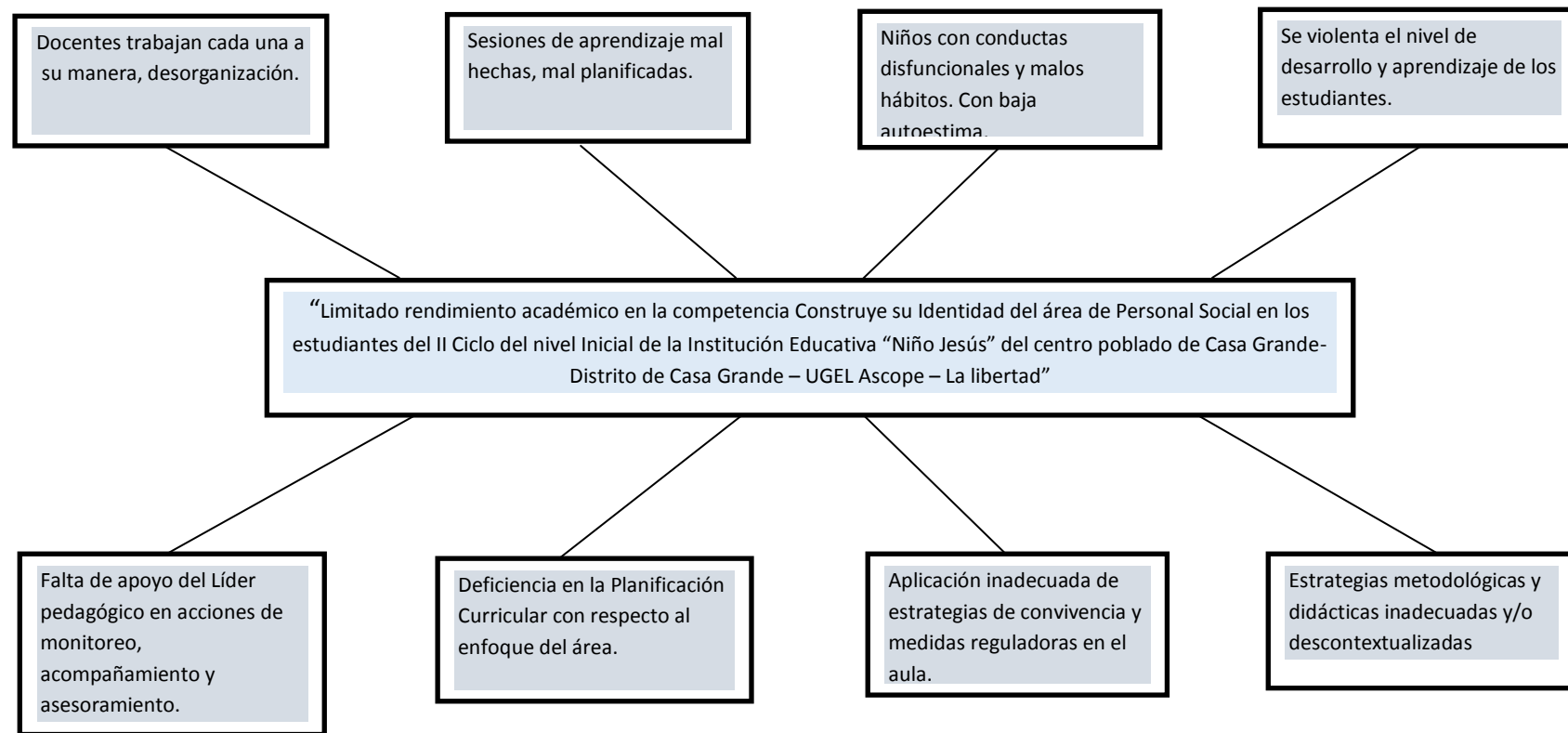


Figura 1. Árbol de problema priorizado de la IEI Niño Jesús de Casa Grande.

2. Diagnóstico

2.1 Resultados de instrumentos aplicados

Para conseguir la información pertinente sobre el problema priorizado, en la IEI “Niño Jesús” de Casa Grande, se empleó la Ficha de Monitoreo para fijar de manera cuantitativa los aspectos relacionados con la planificación y la ejecución de las sesiones de clase de las docentes. Por otro lado se averiguó y analizó la opinión de las docentes a través de un grupo focal, sobre el desempeño de los directivos, principalmente de las acciones de monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica que realizan en las aulas durante las horas de clase. Estos resultados, cuantitativos y cualitativos, se organizaron en tablas de especificaciones y se identificaron los aspectos que limitan su desempeño.

2.1.1 Resultados cuantitativos Producto de la aplicación de la Ficha de Monitoreo a 10 docentes responsables del ciclo. Del total monitoreado, el 67% presenta dificultades en la planificación curricular tomando en cuenta el enfoque del área. Tras la observación de la programación de las sesiones de clase, se aprecia que las docentes trabajan con el desarrollo de temas nada significativas para el alumno. Este problema se debe a la priorización de contenidos temáticos y, a la falta de relación de estos campos temáticos con la realidad inmediata del estudiante. Situación que se agudiza, teniendo en cuenta que no existe un plan institucional que de apertura a espacios donde los docentes puedan intercambiar sus experiencias. Esto hace necesario que, el equipo directivo implemente y ejecute acciones de capacitación y actualización de los docentes, respecto del manejo del enfoque de esta área curricular para su adecuada planificación. El enfoque de desarrollo personal, nos obliga a enfatizar el respeto por la iniciativa propia y el trabajo a partir de las experiencias de cada estudiante y de aquellas que son posibles de ser vividas y pensadas, aun cuando todavía no se haya tenido experiencia directa con él por lo que es preciso señalar objetivamente, la poca utilidad de los campos temáticos que no estén relacionado con la realidad de los estudiantes.

Con respecto a las estrategias para la gestión de la convivencia un 75% de las docentes alcanzaron un nivel de proceso evidenciando poco manejo de situaciones conflictivas en el aula en los diferentes momentos pedagógicos, agudizándose esta situación en los espacios de juego libre de los estudiantes, haciéndose necesario reforzar esta competencia a través de talleres y grupos de interaprendizaje.

En la misma línea, sobre la aplicación estrategias metodológicas y didácticas de enseñanza – aprendizaje, adecuadas al enfoque de desarrollo de su autonomía, en el Área de Personal Social; solo un 33% está en proceso y los demás, es decir el 67%, se encuentran ubicados en el nivel de inicio. Esta situación, refleja la dificultad que presentan las docentes del Jardín de Niños de Casa Grande, para relacionar las estrategias de enseñanza – aprendizaje, con uno de los enfoques del área, que es el de Desarrollo Personal. Las razones, entre otras, podrían explicarse por el trabajo individualizado que realizan para seleccionar estrategias didácticas y analizar la organización de acuerdo al enfoque del área curricular. Por lo tanto, los directivos, deben generar espacios para compartir aprendizajes y reforzar acciones de acompañamiento y asesoramiento.

2.1.2 Resultados cualitativos. Luego de la aplicación de la entrevista las docentes manifiestan que con respecto al monitoreo la directora de la Institución Educativa Inicial “Niño Jesús” de Casa Grande, no está cumpliendo su rol como tal, ya que no está monitoreando, por lo que se extrae la primera debilidad directiva y las consecuencias de ello en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. El directivo desconoce las debilidades sobre el desempeño de sus docentes; habiendo descuidado este trabajo dejando a las docentes a su libre criterio en el trabajo de aula y no generando espacios de reflexión crítica que propicien la auto evaluación que permita una asesoría personalizada a cada una de las necesidades formativas de las docentes.

La directora tampoco cumple efectivamente con la estrategia de Acompañamiento y Monitoreo para fortalecer sus competencias pedagógicas, principalmente las relacionadas con la planificación, implementación, ejecución y evaluación curricular; lo cual se manifiesta en su bajo desempeño docente. Lo poco que se ha hecho en este aspecto, no ha sido complementado adecuadamente con un acompañamiento significativo, que implique el análisis crítico reflexivo de la práctica docente, y las sugerencias para su mejora. Revertir esta situación, pasa por la generación de espacios

para que los maestros, compartan opiniones y sugerencias sobre cómo mejorar su práctica pedagógica.

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

Bajo nivel de logros de aprendizaje en la área de Personal Social en la competencia Construye su Identidad en los estudiantes del II Ciclo de Educación Inicial de EBR de la Institución Educativa “Niño Jesús” del centro poblado de Casa Grande, distrito del mismo nombre, provincia de Ascope - UGEL Ascope. Es el problema en torno al que gira el presente trabajo de investigación

Para diagnosticar este problema se han aplicado instrumentos cuantitativos y cualitativos. Los resultados de los instrumentos cuantitativos nos permiten afirmar que presentan dificultades en la planificación curricular con respecto al enfoque del área de Personal Social; en el uso de estrategias para la convivencia y medidas reguladoras en el aula; y en la aplicación de estrategias metodológicas y didácticas en el área de Personal Social.

Con estas referencias, identificamos los procesos de gestión institucional con los que está relacionado el problema priorizado, para ello se utilizó del Mapa de Procesos de Gestión Institucional, planteado por el MINEDU, descubriendo la relación con los procesos estratégicos, operacionales y de soporte; llegando a la conclusión que los procesos operacionales son los que más relación tienen con él, principalmente los subprocesos relacionados al desarrollo pedagógico y convivencia, como el de fortalecer el desempeño docente (PO N° 03), y dentro de este los de desarrollar el trabajo colegiado (PO N° 03 – 03.1) y realizar el acompañamiento pedagógico (PO N° 03.3); otro proceso operativo implicado es el PO N° 04, que prevé la gestión de los aprendizajes, específicamente el relacionado con el reforzamiento de los aprendizajes.

Por la naturaleza del problema, también se relaciona con los procesos de soporte al funcionamiento de la institución educativa; como el PS N° 01, orientado a la administración de recursos humanos; especialmente con el PS N° 01 – 01.2 que conduce al monitoreo del desempeño y del rendimiento y el PS N° 01 – 01.03 que

lleva al fortalecimiento de capacidades. Finalmente se relaciona con los Procesos Estratégicos (PE) de Dirección y Liderazgo; siendo el más importante el PE N° 01, orientado a Desarrollar el Planeamiento Institucional, y de todos estos subprocesos el PE N° 01 – 01.3, que orientan la formulación del Plan Anual de Trabajo.

De otro lado, analizando el Manual del Buen Desempeño Directivo, encontramos que el problema se relaciona con la Competencia 3, Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como previniendo riesgos. También se relaciona con la Competencia 4, Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes; la Competencia 5, Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua, orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje; y con la Competencia 6, Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.

El problema priorizado, también nos permite establecer que en la IEI “Niño Jesús” de Casa Grande, no se habrían cumplido a cabalidad, los Compromisos de Gestión Escolar (CGE) N° 01, relacionado con el progreso anual de los estudiantes correspondientes y el CGE N° 04, relacionado con el Monitoreo y Acompañamiento.

En relación a los datos obtenidos del instrumento cualitativo, tenemos que Las profesoras de la IEI “Niño Jesús” de Casa Grande, manifiestan que la directora no cumple cabalmente con la estrategia de Acompañamiento y Monitoreo para fortalecer sus competencias pedagógicas, especialmente las relacionadas con la planificación, implementación, ejecución y evaluación curricular; y que debido a ello presentan un bajo desempeño docente. Esta situación ocurre a pesar de contar con un plan elaborado para su desarrollo durante el año escolar. En así que, el monitoreo, acompañamiento y evaluación (MAE), está diseñado como una acción planificada dentro de un cronograma de actividades y estrategias que faciliten el recojo de información, pasible de ser analizado para luego tomar las decisiones que correspondan, oportunamente. Su estructura considera un espacio para el asoramiento; aún así, el MAE, que es aplicado por la directora en la IEI “Niño Jesús” de Casa

Grande, no se cumple en las fechas programadas y, los instrumentos y resultados no son sistematizados, ni socializados con las docentes monitoreadas; en la mayoría de los casos, por dar mayor importancia a la labor administrativa.

La relación que guarda el diagnóstico cualitativo del problema, con los procesos de gestión institucional, planteados por el MINEDU, observamos que esta situación se da con el Proceso Estratégico (PE) de Dirección y Liderazgo; directamente con el PE N° 03, destinado a evaluar la gestión escolar, específicamente con el PE N° 03 – 03.1, que orienta el monitorear al desarrollo de los procesos de la I.E.; por otro lado tiene relación con los Procesos Operacionales (PO) de Desarrollo pedagógico y convivencia; más aún con en el PO N° 03, orientado a fortalecer el desempeño docente; a través de los procesos PO N° 03 – 3.1 que orienta el desarrollo del trabajo colegiado; y del PO N° 03 – 03.3 que orienta la ejecución del Acompañamiento Pedagógico. Con respecto a los Procesos de Soporte al funcionamiento de la IE, tiene relación con el PS N° 01, elaborados para guiar la administración de los recursos humanos; especialmente con el PS N° 01 – 01.2, que orienta el monitoreo al desempeño y al rendimiento del docente; y con el PS N° 01 – 01.3, que orienta el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas.

La relación del diagnóstico cualitativo con el MBD Directivo, se observa que se debe fortalecer la Competencia 3, con el propósito de favorecer las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como previniendo riesgos; la Competencia 4, para garantizar el liderazgo de los procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes; la Competencia 5, para promover y liderar una comunidad de aprendizaje con los docentes de la institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua, orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje; y la Competencia 6, para gestionar la calidad de los procesos pedagógicos al interior de la institución educativa a través del acompañamiento sistemático a los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje. Finalmente, luego del análisis cualitativo, se deduce que no se cumplió a cabalidad, con el Compromiso de Gestión N° 04, es decir con el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa.

PROBLEMA	Diagnóstico (Conclusiones)	¿Qué procesos de gestión institucional se encuentran implicados?	¿Qué compromisos de gestión no se están realizando?	¿Qué competencias del MBD Directivo se encuentran implicados?
LIMITADO RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LA COMPETENCIA CONSTRUYE SU IDENTIDAD EN EL AREA DE PERSONAL SOCIAL EN LOS ESTUDIANTES DEL II CICLO NIVEL INICIAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA NIÑO JESÚS DE CASA GRANDE – UGEL ASCOPE	. Del total monitoreado, el 67% presenta dificultades en la planificación curricular tomando en cuenta el enfoque del área. Tras la observación de la programación de las sesiones de clase, se aprecia que las docentes trabajan con el desarrollo de temas nada significativas para el alumno. Este problema se debe a la priorización de contenidos temáticos y, a la falta de relación de estos campos temáticos con la realidad inmediata del estudiante. Situación que se agudiza, teniendo en cuenta que no existe un plan institucional que de apertura a espacios donde los docentes puedan intercambiar sus experiencias. Esto hace necesario que, el equipo directivo implemente y ejecute acciones de capacitación y actualización de los docentes, respecto del manejo del enfoque de esta área curricular para su adecuada planificación. El enfoque de desarrollo personal, nos obliga a enfatizar el respeto por la iniciativa propia y el trabajo a partir de las experiencias de cada estudiante y de aquellas que son posibles de ser vividas y pensadas, aun cuando todavía no se haya tenido experiencia directa con él por lo que es preciso señalar objetivamente, la poca utilidad de los campos temáticos que no estén relacionado con la realidad de los estudiantes. Con respecto a las estrategias para la	Según el Mapa de Procesos de Gestión Institucional, planteados por el MINEDU, en nuestro caso, están implicados los siguientes Procesos: Procesos Estratégicos (PE): Dirección y Liderazgo • PE N° 01 Desarrollar Planeamiento institucional ✓ PE N° 01 – 01.3 Formular del PAT Procesos Operacionales (PO): Desarrollo pedagógico y convivencia • PO N° 03 Fortalecer el desempeño docente ✓ PO N° 03 – 03.1 Desarrollar el trabajo colegiado ✓ PO N° 03 – 03.3 Realizar Acompañamiento pedagógico. • PO N° 04 Gestionar los aprendizajes ✓ PO N° 04 – 04.2 Reforzar los aprendizajes Procesos Soporte (PS): Soporte al funcionamiento de la IE • PS N° 01 Administrar recursos humanos	En la I.E.I. “Niño Jesús” de Casa Grande, el problema se relaciona con los siguientes Compromisos de Gestión Escolar, correspondientes al año 2017: ✓ Compromiso de Gestión N° 01: Progreso Anual de los estudiantes. ✓ Compromiso de Gestión N° 04: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa	Competencia 3: Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como previniendo riesgos. Competencia 4: Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes. Competencia 5: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua, orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje. Competencia 6: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.

	gestión de la convivencia un 75% de las docentes alcanzaron un nivel de proceso evidenciando poco manejo de situaciones conflictivas en el aula en los diferentes momentos pedagógicos, agudizándose esta situación en los espacios de juego libre de los estudiantes, haciéndose necesario reforzar esta competencia a través de talleres y grupos de interaprendizaje. En la misma línea, sobre la aplicación estrategias metodológicas y didácticas de enseñanza – aprendizaje, adecuadas al enfoque de desarrollo de su autonomía, en el Área de Personal Social; solo un 33% está en proceso y los demás, es decir el 67%, se encuentran ubicados en el nivel de inicio. Esta situación, refleja la dificultad que presentan las docentes del Jardín de Niños de Casa Grande, para relacionar las estrategias de enseñanza – aprendizaje, con uno de los enfoques del área, que es el de Desarrollo Personal. Las razones, entre otras, podrían explicarse por el trabajo individualizado que realizan para seleccionar estrategias y analizar la organización y el enfoque del área curricular. Por lo tanto, los directivos, deben generar espacios para compartir aprendizajes y reforzar acciones de acompañamiento y asesoramiento. .	✓ PS N° 01 – 01.2 Monitorear el desempeño y rendimiento ✓ PS N° 01 – 01.3 Fortalecer Capacidades		
--	--	--	--	--

LIMITADO RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LA COMPETENCIA CONSTRUYE SU IDENTIDAD EN EL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL EN LOS ESTUDIANTES DEL II CICLO DE EBR DE LA IE “NIÑO JESÚS” DE CASA GRANDE – UGEL ASCOPE	Luego de la aplicación de la entrevista las docentes manifiestan que con respecto al monitoreo la directora de la Institución Educativa Inicial “Niño Jesús” de Casa Grande, no está cumpliendo su rol como tal, ya que no está monitoreando, por lo que se extrae la primera debilidad directiva y las consecuencias de ello en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. El directivo desconoce las debilidades sobre el desempeño de sus docentes; habiendo descuidado este trabajo dejando a las docentes a su libre criterio en el trabajo de aula y no generando espacios de reflexión crítica que propicien la auto evaluación que permita una asesoría personalizada a cada una de las necesidades formativas de las docentes. La directora tampoco cumple efectivamente con la estrategia de Acompañamiento y Monitoreo para fortalecer sus competencias pedagógicas, principalmente las relacionadas con la planificación, implementación, ejecución y evaluación curricular; lo cual se manifiesta en su bajo desempeño docente. Lo poco que se ha hecho en este aspecto, no ha sido complementado adecuadamente con un acompañamiento significativo, que implique el análisis crítico reflexivo de la práctica docente, y las sugerencias para su mejora. Revertir esta situación, pasa por la generación de espacios para que los maestros, compartan opiniones y sugerencias sobre cómo mejorar su práctica	Procesos Estratégicos (PE): Dirección y Liderazgo • PE N° 03 Evaluar la gestión escolar • PE N° 03 – 03.1 Monitorear el desarrollo de los procesos de la I.E. Procesos Operacionales (PO): Desarrollo pedagógico y convivencia • PO N° 03 Fortalecer el desempeño docente • PO N° 03 – 03.1 Desarrollar el trabajo colegiado ✓ PO N° 03 – 03.3 Realizar Acompañamiento pedagógico. Procesos Soporte (PS): Soporte al funcionamiento de la IE • PS N° 01 Administrar recursos humanos ✓ PS N° 01 – 01.2 Monitorear el desempeño y rendimiento ✓ PS N° 01 – 01.3 Fortalecer Capacidades PE.01 Desarrollar planeamiento institucional PE01.3 Formular el PAT. PE. 03 Evaluar la Gestión escolar. PE03.3 Adoptar medidas para la mejora continua.	✓ Compromiso de Gestión N° 04: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa. ✓ COMPROMISO 04. Acompañamiento y monitoreo	Competencia 3: Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como previniendo riesgos. Competencia 4: Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes. Competencia 5: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua, orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje. Competencia 6: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje. 5. Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua y la autoevaluación. 6. Gestionar la calidad de los procesos pedagógicos al interior de
---	---	---	---	--

	pedagógica.	PO.03 Fortalecer el desempeño docente. PO03.1. Desarrollar el trabajo colegiado PO03.3 Realizar acompañamiento pedagógico. PS.01 Administrar recursos humanos. PS.01.3 Fortalecer capacidades.		si IE a través del acompañamiento sistemático a los docentes y la reflexión conjunta, con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.
--	-------------	--	--	--

Figura 2. Análisis de resultados de diagnóstico.

3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico

Vivian Robinson, citada en el fascículo introductorio (MINEDU, 2016), psicóloga y educadora, define que el rol del líder pedagógico presenta cinco dimensiones. La primera es el establecimiento de metas y expectativas. Con respecto a esta dimensión y el problema priorizado se plantea establecer metas de logros de aprendizaje en el área de Personal Social, socializar con toda la comunidad educativa y asumir compromisos de mejora. Es necesario establecer metas comunes porque el objetivo que se comparte debe ser apropiado por todos los actores educativos. Esto se debe realizar para que todos vayamos en busca de una meta que permita la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

La segunda dimensión asignación y dotación de recursos de forma estratégica. En atención a esta dimensión y al problema priorizado se plantea distribuir, organizar y facilitar adecuadamente los recursos y materiales educativos que hay en la institución educativa para el área de Personal Social en todas las aulas para su uso respectivo. Es importante y muy necesario que los docentes cuenten con los materiales educativos al alcance de los estudiantes porque permiten que las sesiones sean más dinámicas, significativas, interesantes y motivadoras. Esto se debe realizar para motivar y estimular los aprendizajes de los estudiantes logrando aprendizajes significativos.

La tercera dimensión, según Robinson es la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo. Atendiendo esta dimensión y al problema priorizado, se pone como meta realizar el monitoreo y acompañamiento al personal docente. Éste es importante realizar porque permite recoger información de la labor docente, identificar sus debilidades y fortalezas con el propósito de asesorar de manera personalizada y oportuna a fin de mejorar la práctica pedagógica.

La cuarta dimensión: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores. De acuerdo a esta dimensión y al problema priorizado, se plantea organizar grupos de interaprendizaje, reuniones colegiadas promoviendo la auto capacitación docente con relación a la competencia Construye su Identidad en el área de Personal Social. Las reuniones colegiadas y grupos de interaprendizaje son de gran importancia porque permite a los docentes intercambiar ideas, acuerdos experiencias

relacionadas con su labor, para fortalecer sus capacidades a fin de mejorar su práctica pedagógica.

La quinta y última dimensión de Robinson, considera asegurar un ambiente ordenado y de apoyo. Con respecto a esta dimensión y al problema priorizado, se propone gestionar el espacio pedagógico y administrativo cómodo, suficiente, adecuado, seguro e implementado. Es necesario implementar los espacios pedagógicos para el trabajo cómodo y eficiente, porque, garantiza una mejor labor pedagógica y una adecuada convivencia para mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Vistas las cinco dimensiones del líder pedagógico, a continuación se presenta el cuadro con las actividades sugeridas para la solución del problema planteado.

Dimensiones del Liderazgo según Vivian Robinson	¿Qué debo hacer para solucionar el problema?	¿Por qué? ¿Para qué?
Establecimientos de metas y expectativas	- Consensuar con las docentes de aula de la IEI “Niño Jesús” de Casa Grande las metas para mejorar el logro de aprendizaje en el área de Personal Social. - Difundir las metas de aprendizaje en todos los miembros de la comunidad educativa	Porque una de las funciones del líder pedagógico, es orientar el trabajo en la comunidad educativa de manera consensuada y más aún de los aprendizajes, para que los docentes, personal administrativo y padres de familia estén involucrados y se comprometan en el cumplimiento de metas
Asignación y dotación de Recursos de forma estratégica	-Asegurar el reparto oportuno y uso de los materiales educativos donados por el MINEDU. -Asignar recursos para implementar espacios de aprendizaje en el área de Personal Social.	Porque todos los estudiantes deben tener acceso a estos materiales y porque así se asegura que el personal docente cuente con materiales y herramientas educativas para mejorar su práctica pedagógica y obtener logros significativos en sus estudiantes.
Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	- Reflexionar con las docentes sobre su enseñanza en el área de personal social. -Coordinar y revisar el currículo nacional y el currículo de educación Inicial con los docentes. -Monitorear y Acompañar a los docentes el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje en el área de personal social para retroalimentar su práctica en el aula	Para que se trabaje de manera comprometida y reflexiva acerca de su propia práctica y se mejore en coordinación con las rutas del aprendizaje para alcanzar las metas previstas en el área de Personal Social.
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	-Involucrarse en el proceso de aprendizaje de los estudiantes y en la mejora de las capacidades profesionales de los docentes a través de talleres de capacitación con el enfoque de desarrollo personal y ciudadanía activa.	Porque es una de las prácticas de la dirección escolar para satisfacer las necesidades de los estudiantes, para identificar las debilidades y fortalezas de los docentes a fin de desarrollar sus capacidades y mejorar su desempeño y práctica pedagógica.
Garantizar un ambiente seguro y de soporte	-Garantizar un ambiente ordenado con normas claras y pertinentes para que los docentes se centren en la enseñanza y los estudiantes en los aprendizajes, con el apoyo de las familias a través de la tutoría.	Para que los docentes y estudiantes se sientan seguros y con un buen clima escolar.

Figura 3: Caracterización del rol como líder pedagógico.

4. Planteamiento de la Alternativa de Solución

Habiéndose analizado las alternativas de solución frente al problema priorizado: Limitado rendimiento académico en el área de Personal Social, competencia Construye su Identidad, de los estudiantes del II ciclo de la Institución Educativa “Niño Jesús” del distrito de Casa Grande, provincia de Ascope; se ha determinado como alternativa de solución la implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica (MAE) a las docentes en el área mencionada, tomando en cuenta los criterios de impacto en el logro de aprendizaje que enfatiza el proceso que lleva a los seres humanos a construirse como personas, alcanzando el máximo de sus potencialidades en un proceso continuo de transformaciones biológicas, cognitivas, afectivas, comportamentales y sociales que se dan a lo largo de la vida.

El MAE responderá a las demandas y necesidades de los docentes del área de Personal Social; así mismo su contextualización se ajustará a las características donde se ubica la institución educativa, es decir, al distrito de Casa Grande que viene presentando una serie de problemas sociales como asalto a mano armada, extorsión, micro comercialización de marihuana, consumo de bebidas alcohólicas, existencia de familias disfuncionales, entre otros. Este contexto deberá ser considerado, por ejemplo, en el planteamiento de situaciones significativas para desarrollar las en los estudiantes competencias del área de personal social y enfrentar curricularmente las características descritas.

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2013), señala al Monitoreo pedagógico como proceso sistemático de recojo y análisis de información que evidencia la calidad de procesos pedagógicos que ocurren en el aula. Por otro lado, Vesub L. y Alliaud A. reconocen que el acompañamiento es un proceso que

debe apoyarse en la reflexión sobre la práctica tanto de los docentes noveles como de quienes actúan como formadores/ colaboradores o mentores. De esta manera se apunta a examinar las teorías implícitas del profesorado, los esquemas y las rutinas de funcionamiento, las actitudes y representaciones que se gestan en la escena laboral (2012, p. 41).

Además, existen experiencias sobre Monitoreo y Acompañamiento que son referentes que contribuyen en la implementación del Plan antes mencionado; es el

caso de la Sistematización sobre la experiencia sobre monitoreo y acompañamiento a docentes en aula de 54 instituciones educativas unidocentes y multigrado de 06 redes educativas rurales de Ayabaca – Piura del año 2011. Así como la Experiencia en el acompañamiento pedagógico entre docentes para mejorar la calidad educativa/ La Banda Shilcayo-Tarapoto de la Región San Martín desarrollada en el 2015.

Desempeñar el rol de líder pedagógico exige el establecimiento de metas y expectativas para el logro de aprendizajes significativos, por eso es necesario sensibilizar, consensuar y socializar las metas de aprendizaje del área de Personal Social de la IEI “Niño Jesús” Así como de optimizar y asegurar los recursos de la comunidad y/o de las existentes en la institución educativa. Asimismo, es preciso reflexionar, coordinar, revisar, retroalimentar y monitorear la práctica docente enfatizando en la autorreflexión y autoevaluación permanente del docente sobre su práctica pedagógica. También crear espacios e impulsar las comunidades profesionales de aprendizaje, y participar en la planificación colegiada para orientar la labor docente así como dar a conocer las buenas prácticas, compartiendo y socializando actualizaciones pedagógicas que permita la mejora en la enseñanza y aprendizaje. El líder pedagógico debe promover un entorno sano, abierto y ordenado a docentes, estudiantes y padres de familia quienes deben sentirse comprometidos y responsables también del progreso de sus hijos

La implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica tiene estrecha relación y genera valor con todos y cada uno de los procesos de la gestión escolar involucrados. En el proceso de dirección y liderazgo principalmente con la formulación del Plan Anual de Trabajo (PEO1.3); en el proceso de desarrollo pedagógico y convivencia escolar con el fortalecimiento del desempeño docente y de manera específica con el desarrollo del trabajo colegiado (PO03.1) y la realización de acompañamiento pedagógico (PO03.3). En el caso del soporte al funcionamiento de la I.E. con la administración de recursos humanos y en ello, el monitorear el desempeño y rendimiento (PS01.2).

También, la relación entre el MAE, Gestión Curricular, Marco del Buen Desempeño del Directivo y compromisos de Gestión Escolar es concurrente. El MAE busca la mejora de la práctica pedagógica y en consecuencia, la mejora de los aprendizajes en el área de Personal Social; más aun considerando que la gestión curricular debe estar orientada a la formación de los estudiantes, al desarrollo de sus competencias y al mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje, se aprecia

correspondencia directa con la alternativa de solución y la gestión curricular. Unido a ello, la alternativa de solución permite la concreción del cuarto compromiso de la Gestión Escolar que hace alusión al Acompañar y Monitorear la Práctica Pedagógica en la institución educativa, que implica de manera directa en los aprendizajes de los estudiantes al generar acciones de mejora en la práctica pedagógica tales como tomar en cuenta el enfoque del área de Personal Social, entre otras.

El líder pedagógico, además, debe promover la participación activa y sostenida de los diferentes integrantes de la institución educativa, así como de la comunidad donde está situada esta, a favor de los aprendizajes, propiciando un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad (MBDD). En cuanto a responsabilidades, los actores de la comunidad educativa (director, docentes, personal de apoyo, padres de familia, estudiantes), como afirma Loera (2016), están vinculados con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, los ambientes y los procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica. Los docentes deben diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar de procesos y sus resultados en el área de Personal Social; los padres de familia deben trabajar en cooperación con los docentes, personal de la escuela y otros padres para coadyuvar a la mejora del desarrollo de la personalidad y ciudadanía.

El directivo de la Institución Educativa Inicial “Niño Jesús” de Casa Grande, en este momento presenta dificultades para implementar el Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica; para ello deberán asumir retos como lograr la generación de espacios para la asesoría personalizada y otras situaciones que se enfrentarán con cronogramas consensuados para el acompañamiento en un ambiente de confianza y asertividad con los docentes. Se prevé cambios sustantivos en el MAE desde el enfoque, manejo de estrategias e instrumentos de monitoreo y acompañamiento para establecer diálogo interactivo directivos-docentes que permita recoger necesidades y demandas de aprendizaje docente con el propósito de fortalecer las capacidades profesionales en el área Personal Social.

5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada

5.1 Marco Conceptual

.

5.1.1 Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente. La antes conocida “Supervisión Educativa”, con las acciones de controlar y fiscalizar asistencia, horario de llegada y salida, así como la presentación de documentos entre otros, ha sido dejada atrás dando paso a procesos más evolucionados de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente centrados en el logro de aprendizajes.

5.1.1.1. Monitoreo pedagógico.

5.1.1.1.1. Definición de monitoreo pedagógico. Este se define como “... el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones...” (Ministerio de Educación, 2014, p. 50); en tal sentido es importante el recojo de información del desempeño docente en el desarrollo de la identidad en los estudiantes de educación inicial para identificar logros y aspectos críticos a ser atendidos en el Plan de Acción. Es así que,

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

5.1.1.1.2. Estrategias de monitoreo pedagógico. Existen diversas estrategias de monitoreo que se pueden utilizar para la obtención de la información y la toma de decisiones respecto al desempeño docente. Considerando las características y problemática de la institución educativa así como las necesidades formativas de los docentes, las estrategias de monitoreo más pertinentes podrían ser:

- **Visita al aula.** Consiste en la visita a las docentes en el aula para realizar la observación y registro de hechos en base a objetivos o propósitos preestablecidos para posterior mente realizar la asesoría y compromisos en relación a estos mismos

propósitos. “Mejorar y fortalecer la práctica pedagógica y de gestión escolar a partir de la reflexión crítica colaborativa. La visita crea la posibilidad de impactar directamente en el desempeño docente y los aprendizajes de los niños y niñas. Se caracteriza por ser individualizada, personalizada, continua y sistemática” (MINEDU, 2014, pag. 15).

5.1.1.1.3. *Instrumentos de monitoreo pedagógico.* Los instrumentos que se pueden emplear para el recojo de información y que permitan verificar las dificultades y fortalezas del proceso de enseñanza de los docentes pueden ser:

- **Ficha de observación.** Es un material estructurado, instrumento que se utiliza en la técnica de observación. “Es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es el objetivo de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información” Revista “Xihmai” Universidad la Salle (Campos y Covarrubias, 2012, pag. 56).

- **Cuaderno de campo.** Block de anotaciones que registra de manera detallada todas las observaciones, reflexiones a partir de la visita y la información que se considera necesaria. “Es un instrumento de registro etnográfico flexible, de uso frecuente, que debe adecuarse a los propósitos u objetivos de la información que se quiere registrar. El registro se asemeja a una “fotografía del aula” en la cual se registra con exactitud los hechos y percepciones de los actores educativos” (MINEDU, 2014, pag. 17).

5.1.1.2. *Acompañamiento pedagógico.*

5.1.1.2.1. *Definición de acompañamiento pedagógico.* La acción contigua al monitoreo pedagógico es el acompañamiento, que vendría a ser el proceso mediante el cual se atiende las debilidades en la práctica docente, recogidas durante el monitoreo, con el fin de mejorarlas en pos de un mejor aprendizaje para los estudiantes. El MINEDU (2014), lo define como un conjunto de procedimientos que debe desarrollar el equipo directivo, para ofrecer asesoría pedagógica al docente de acuerdo a sus necesidades establecidas en el monitoreo, mediante acciones orientadas a mejorar su práctica pedagógica. En conclusión, el acompañamiento es una acción que ayuda a los docentes a articular pedagógicamente sus necesidades reales para lograr aprendizajes significativos, utilizando efectivamente, los insumos que brindan el MINEDU y la I.E.

5.1.1.2.2. *Estrategias de acompañamiento pedagógico.* Aspirando siempre todas las acciones relevantes como el acompañamiento que es una estrategia de formación

en servicio. En la IEI “Niño Jesús”, se ejecutarán las estrategias que se detallan a continuación:

- **Grupos de interaprendizaje (GIAS). O círculos de interaprendizaje.** Grupo de docentes que se reúnen para estudiar un tema de interés común y que tiene por finalidad el intercambio de experiencias, la socialización de buenas prácticas, concertación de métodos y experiencias relacionadas con el desarrollo personal, así como la realización de talleres de actualización docente.

- **La Reflexión docente.** Que apela al sentido o capacidad de auto análisis, de autorreflexión de cada docente acerca de su propia práctica a la luz de las rúbricas, así como de las observaciones registradas en el cuaderno de campo, permitiendo que sean ellas mismas quienes descubran sus fortalezas y debilidades.

- **Observación entre pares.** Esta estrategia permite la observación entre docentes de secciones con las mismas características para compartir y aportar a la mejora de la práctica pedagógica por parte de aquella docente que es reconocida por realizar “buenas prácticas” a la otra docente que presente dificultades. Esta favorece la reflexión compartida, la construcción colegiada de competencias pedagógicas, a la luz de relaciones basadas en la confianza y respeto mutuo.

5.1.1.2.3. *Instrumentos de acompañamiento pedagógico.* Tenemos a las rúbricas de desempeño docente y al cuaderno de campo utilizados en el monitoreo como instrumentos básicos y oficiales. A partir de estos, se pueden generar otros instrumentos, que más bien constituirían productos para evidenciar el acompañamiento como: el libro de actas, donde se anotarán las conclusiones y/o acuerdos consensuados; Fotografías y/o videos de actividad docente en el aula, que servirían como modelos para la emisión de juicios de valor; Normas de convivencia, consensuadas y orientadas a la mejora de la práctica pedagógica.

5.1.1.3. Evaluación de la práctica pedagógica

5.1.1.3.1. *Definición de Evaluación.* La evaluación es una práctica que debe realizarse a diario de manera minuciosa, permanente y detallada, ya que tiene un propósito formativo integral y no punitivo como se viene considerando. De acuerdo al currículo nacional de la educación básica:

“La evaluación es un proceso permanente de comunicación y reflexión sobre los resultados de los aprendizajes de los estudiantes. Este proceso se considera formativo, integral y continuo, y busca identificar los avances, dificultades y logros de los estudiantes con el fin de brindarles el apoyo pedagógico que necesitan para mejorar” (currículo nacional de educación básica 2017, pag.177).

La evaluación docente, es el mismo proceso mencionado líneas arriba, pero aplicado a los profesores sobre su práctica pedagógica y a la luz de las evidencias para: “La reflexión sobre su propio desempeño y sus responsabilidades frente a la calidad de la educación, así como identificar sus necesidades de aprendizaje y el desarrollo de competencias para la docencia (Ministerio de Educación Nacional, 2008, pag.10) citado por (MINEDU, 2017 pag. 58).

5.1.1.3.2. *Estrategias de evaluación.* La evaluación de la práctica docente, se hará aplicando la autoevaluación, que la realiza el propio docente y que le permite, al final de un periodo, establecer su valoración personal. La coevaluación, que se evidenciará en las estrategias de acompañamiento descritas, es decir en el diálogo con el maestro y en las intervenciones que realice en los GIAS. Finalmente, la heteroevaluación, se evidenciará cuando se comparen los resultados obtenidos en la autoevaluación y la coevaluación, con el fin de consensuar un resultado valorativo único y final, que servirá de punto de partida para la nueva intervención.

5.1.1.3.3. *Instrumentos de evaluación.* Para evaluar la práctica docente, se hará uso de una Ficha de Evaluación elaborada para tal fin, que recogerá las apreciaciones cualitativas obtenidas por el docente en cada rúbrica de evaluación de desempeño, complementadas con las observaciones del cuaderno de campo y sus intervenciones que despliegue en los GIAS, desarrollados.

5.1.2 Área curricular de Personal Social. El desarrollo personal y social es un proceso fundamental para la vida de los seres humanos, para vivir en armonía consigo mismas, con los otros y con la naturaleza. La construcción de la identidad en los primeros años de vida se consigue a partir de las vivencias con la familia y la escuela, que son los primeros lugares donde niños y niñas se relacionan con otras personas. Estos espacios vienen a ser la comunidad en la que ellos empezarán a desarrollarse. Viviendo en comunidad comenzarán a construir su identidad, a interactuar y convivir, ejerciendo sus derechos, cumpliendo sus deberes y respetando las diferencias.

Las características propias de los niños y niñas en esta edad y nivel educativos hacen que el tratamiento curricular no recaiga sobre todas las competencias que deben ser logradas por los estudiantes al final de la EBR, sino sobre aquellas que son la base para el desarrollo y aprendizaje del niño y niña en el nivel de Educación Inicial y en sus aprendizajes futuros. En tal sentido, una de las competencias que desarrollan los aspectos básicos de los estudiantes en los ciclos I y II es: *Construye su identidad.*

5.1.2.1. Enfoque del área de Personal Social

En esta área, el marco teórico y metodológico que orienta la enseñanza – aprendizaje asume los enfoques de Desarrollo personal y Ciudadanía activa.

El enfoque de Desarrollo Personal enfatiza el proceso que lleva a los seres humanos a construirse como personas, alcanzando el máximo de sus potencialidades en un proceso continuo de transformaciones biológicas, cognitivas, afectivas, comportamentales y sociales que se dan a lo largo de la vida. Este proceso permite conocerse a sí mismas y a los demás, de modos cada vez más integrados y complejos; y a vincularse con el mundo natural y social de manera más integradora. En este proceso de desarrollo el área enfatiza el respeto por la iniciativa propia y el trabajo a partir de las experiencias de cada estudiante y de aquellas que son posibles de ser vividas y pensadas, aun cuando todavía no se haya tenido experiencia directa con ellas.

La Ciudadanía activa asume que todas las personas son ciudadanos con derechos y responsabilidades que participan del mundo social propiciando la vida en democracia, la disposición al enriquecimiento mutuo y al aprendizaje de otras culturas, así como una relación armónica con el ambiente. Para lograrlo, enfatiza los procesos de reflexión crítica sobre la vida en sociedad y el rol de cada persona en ella, promueve la deliberación acerca de aquellos asuntos que nos involucran como ciudadanos y la acción sobre el mundo de modo que este sea cada vez un mejor lugar de convivencia y respeto de derechos.

5.1.2.1.1. Enfoques transversales

- **La atención a la diversidad** es un eje del área Personal Social, ya que promueve la valoración e inclusión de todas las personas y el reconocimiento de sus características, intereses y necesidades particulares. Por ejemplo, se hace uso de material propio de la zona, y se respetan los procesos de aprendizaje y desarrollo de cada niño, así como las costumbres de las familias. Además, entendiendo que la diversidad de creencias de nuestros estudiantes constituye una riqueza en las instituciones educativas, el área busca desarrollar puntos en común para poder promover el trato equitativo de todos ellos. El docente debe tomar en cuenta la diversidad entre los estudiantes en términos culturales, sociales, étnicos, religiosos, y respecto de las diferencias entre hombres y mujeres, estilos y ritmos de aprendizaje, y

niveles de conocimiento. Esa diversidad es un desafío que los docentes tienen que contemplar y abordar permanentemente.

- **La interculturalidad**, al formar ciudadanos que reconozcan y valoren la diversidad de nuestro país, y tengan interés por conocerla. Promueve el reconocimiento de las diferencias entre las personas y la búsqueda de alternativas para valorarlas en los espacios en los que los estudiantes se desenvuelven. Plantea el reto de superar la visión de la diversidad sociocultural como un problema, para construir juntos un proyecto colectivo de sociedad, en un marco de respeto a valores y normas consensuadas. Para lograrlo, el área contribuye al desarrollo de una actitud intercultural crítica. Por ejemplo, se promueve el conocimiento de la diversidad cultural de los niños del aula y de otras culturas; igualmente, se respeta la lengua materna de las niñas y niños. Esta mirada intercultural supone también aceptar como válidas distintas formas de espiritualidad que responden no sólo a distintos credos (o ausencia de estos), sino también a la existencia de cosmovisiones ligadas a diferentes tradiciones culturales.

- **Cuidado del ambiente**. Asimismo, el área contribuye a que los estudiantes reconozcan al ambiente como el escenario donde y con el que conviven. El ambiente contribuye a que se desarrollen como personas y que puedan protegerlo y aprovecharlo sostenidamente. De igual manera, al formar ciudadanos informados, responsables y activos, el área permite que los estudiantes se comprometan y participen de manera crítica en asuntos públicos vinculados al desarrollo sostenible, y a hacer frente al cambio climático. Por ejemplo, los niños tienen la posibilidad de interactuar con el ambiente y cuidarlo en sus actividades cotidianas

5.1.2.2. Competencia Construye su Identidad. El estudiante conoce y valora su cuerpo, su forma de sentir, de pensar y de actuar desde el reconocimiento de las distintas identidades que lo definen (histórica, étnica, social, sexual, cultural, de género, entre otras) como producto de las interacciones continuas entre los individuos y los diversos contextos en los que se desenvuelven (familia, escuela, comunidad). No se trata que los estudiantes construyan una identidad “ideal”, sino que cada estudiante pueda –a su propio ritmo y criterio– ser consciente de las características que lo hacen único y de aquellas que lo hacen semejantes a otros.

En el nivel Inicial, la competencia Construye su identidad parte de la comprensión de los niños sobre el conocimiento de su propio cuerpo, sus gustos,

preferencias y habilidades. En esta etapa, la familia es el principal espacio en el que se reciben los cuidados y la atención, en un marco de cariño, lo que permite la construcción de vínculos seguros. En la medida que estos vínculos estén bien establecidos, el niño será capaz de relacionarse con otros niños, maestra y otros adultos con mayor seguridad e iniciativa. En estas interacciones el niño va construyendo su propia identidad, la visión de sí mismo, de los demás y del mundo afirmándose como sujeto activo, con iniciativa, derechos y con competencias. Asimismo va reconociendo sus emociones y aprendiendo a expresarlas de manera adecuada con la compañía del adulto.

En ese sentido, esta competencia implica la combinación de las siguientes capacidades:

- **Se valora a sí mismo:** Parte por reconocer las características, cualidades, limitaciones y potencialidades que lo hacen ser quien es, que le permiten aceptarse, sentirse bien consigo mismo y ser capaz de asumir retos y alcanzar sus metas. Además, se reconoce como integrante de una colectividad sociocultural específica, desarrollando un sentido de pertenencia a su familia, escuela, comunidad, país y mundo.

- **Autorregula sus emociones:** Es reconocer y tomar conciencia de sus emociones, a fin de poder expresarlas de manera adecuada, considerando su etapa de desarrollo, el contexto, los patrones culturales diversos y las consecuencias que estas tienen para sí mismo y para los demás. Ello le permite regular su comportamiento, en favor de su bienestar y el de los demás.

5.1.2.3. Estrategias para el desarrollo personal y la convivencia.

5.1.2.3.1. *En relación al rol del docente:* Tenemos las siguientes estrategias:

- Promover la construcción de acuerdos y normas que favorecen una convivencia respetuosa entre los niños y con su entorno.

- Mantener los límites claros y consistentes en el tiempo (sin cambiar de opinión de un día a otro o dependiendo de tu estado de ánimo), para que los niños puedan sentirse seguros y acompañados al realizar sus actividades.

- Aprovechar situaciones en las que se involucre a los niños en la búsqueda de soluciones a los problemas que encuentran y/o conflictos que puedan afectarlos.

- Acompañar a los niños en la progresiva adquisición de los hábitos de higiene y alimentación que promueven un estilo de vida saludable.

- Acompañar y alentar a los niños a que escuchen a otros niños y respeten su manera de pensar.

5.1.2.3.2. *En relación al espacio y materiales:* Se sugiere organizar el aula a través de sectores, que promuevan el juego simbólico, procurando que contenga materiales estructurados (carros, muñecas, etc.) y no estructurados (cajas, telas, cobijas, palos de escoba, etc.), que permitan la representación de sus vivencias (jugar a como si montáramos un caballo con los palos de escoba).

5.1.2.4. Estrategias didácticas. Las estrategias didácticas para los campos de acción del desarrollo personal, deberán ser aplicadas tomando en cuenta el contexto en el que se desarrolla la práctica pedagógica, las características de los estudiantes y los recursos con los que se cuentan para trabajar en el aula y escuela. Estas se pueden adaptar y recrear sin desvirtuar su sentido e intencionalidad. Las estrategias que se propongan deberán orientarse hacia todas las dimensiones del ser humano y tener en cuenta que los niños no son “pequeños adultos”, pues esto resta valor a su etapa evolutiva. La construcción de la autonomía y de la identidad exige diálogo, para no imponerles conceptos y valores, diálogo respetuoso que les permita expresar sus emociones, sentimientos e ideas morales de manera espontánea y auténtica. Además es necesario garantizar condiciones para la seguridad y la confianza, crear contextos de comunicación y afecto donde los niños se sientan queridos y valorados, esto es básico para su seguridad emocional. (Rutas del aprendizaje, 2015, ¿Qué y cómo aprenden nuestros niños? II ciclo Área curricular Personal Social segundo fascículo II, pag. 101).

Tenemos las siguientes estrategias:

- Historias que causan emociones. Consiste en crear espacios y tiempos para que realicen representaciones dramáticas. Hay que planificar anticipadamente, prever espacios, que tengan a su disposición. Pensar anticipadamente cuál será la intervención de la maestra, que se pretende, qué se busca o espera de los estudiantes.
- ¿Cómo soy?. Se propone a los niños que verbalicen cómo son ellos, es decir cómo se ven a sí mismos, la idea es brindarles momento para que piensen en ellos mismos y vayan descubriendo cómo son y acompañar el momento con palabras cálidas y de respeto
- Yo puedo hacerlo! Consiste en permitir que los niños realicen de manera independiente algunas acciones como, elegir materiales, juegos, colocar las loncheras en su lugar y elogiarlo cuando lo hace correctamente y asistirlo cuando lo necesite, todo el tiempo con calidez y seguridad.

5.2 Experiencia Exitosa

La experiencia exitosa 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”, se realizó en la región Piura, en cinco distritos de la provincia de Ayabaca: Paimas, Montero, Sícchez, Jililí y Ayabaca. Fue desarrollada por las docentes Mercedes Arizola Girón, María Torres Izquierdo y José Alberca Troncos.

El propósito de la experiencia fue explicitar el desarrollo de la estrategia de monitoreo y acompañamiento en zonas rurales así como entender los procesos inmersos en la experiencia, para mejorar la práctica docente, identificar las dificultades y los aciertos que permitieron el logro de los objetivos propuestos en el Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación, así como establecer los aportes de esta experiencia en la formulación de un sistema de monitoreo y acompañamiento pedagógico pertinente desde la actuación de los docentes como comunidad profesional.

La experiencia se organizó en cuatro fases. La primera estuvo relacionada a la organización del equipo de acompañamiento, la segunda a la elaboración del Plan de Monitoreo y Acompañamiento para docentes de instituciones educativas unidocentes y multigrados; la tercera fase se desarrolló en dos momentos: la ejecución del Plan de Monitoreo y Acompañamiento y, el monitoreo a docentes en aula. La cuarta fase está referida a la evaluación de los resultados del plan antes mencionado.

Entre las conclusiones vertidas se menciona que, es importante involucrar a los docentes desde el inicio de las acciones; debe darse una comunicación permanente hacia los docentes monitoreados para que asuman una actitud de autoevaluación de su trabajo y se planteen metas de mejora. Además también se destacó que los especialistas de DRE, UGEL y REL/REI no solo manejen el discurso acerca de monitoreo y acompañamiento, sino que clarifiquen su función y rol frente al proceso de acompañamiento pedagógico. Finalmente, se explicó la importancia de la implementación de un Plan de Monitoreo y Acompañamiento pedagógico y que este forme parte de un Programa de Formación Docente Continua.

6. Diseño de Plan de Acción

6.1 Objetivos

6.1.1 Objetivo general

Fortalecer la práctica pedagógica para el desarrollo de la competencia Construye su Identidad en los estudiantes del II ciclo de Educación Inicial mediante la implementación de un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación que responda a la necesidades y demandas de los docentes de la Institución Educativa “Niño Jesús” del distrito de Casa Grande, provincia de Ascope - UGEL Ascope – La Libertad.

6.1.2 Objetivos específicos

- Monitorear la práctica docente en el área Personal Social, en el desarrollo de la competencia Construye su Identidad a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre la planificación curricular y estrategias didácticas con respecto al enfoque del área
- Acompañar la práctica docente en el área de Personal Social, para el desarrollo de la competencia Construye su Identidad, mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades en el uso de estrategias de convivencia y medidas reguladoras en el aula.
- Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de la competencia Construye su Identidad del área de Personal Social.

6.2 Matriz del Plan de Acción

La alternativa de solución priorizada es la implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica a los docentes en el área de Personal Social; su ejecución implica estrategias y actividades para fortalecer la práctica docente en el desarrollo de la competencia: Construye su Identidad. Este

propósito se concretizará en el monitoreo pedagógico a través de visitas de observación al aula para recoger información sobre los procesos pedagógicos y la convivencia en el aula; a partir de ello se realizará una intervención contextualizada por parte del líder pedagógico con el fin de brindar el soporte técnico y emocional 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 SOLUCIÓN PRIORIZADA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	METAS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	CRONOGRAMA									
							M	A	M	J	J	A	S	O	N	
Implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica a los docentes en el área de Personal Social.	1.- Monitorear la práctica docente en el área Personal Social, en el desarrollo de la competencia Construye su Identidad a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre la planificación curricular y estrategias didácticas con respecto al enfoque del área.	Porcentaje de visitas ejecutadas para el recojo de información	100% de visitas atendidas sobre el total de docentes de la I.E.	Visita al aula	1.1 Jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo en la II.EE	Equipo directivo	x									
					1.2 Jornada de revisión de los instrumentos de monitoreo ...	Equipo directivo	x	x								
					1.3 Elaboración del Cronograma de Monitoreo	Equipo directivo		x								
					1.4 Diagnóstico del desempeño docente en personal social ... (Primera visita)	Equipo directivo			x							
					1.6 Procesamiento y comunicación de resultados de la primera visita	Equipo directivo				x						

					1.5 Observación de sesiones de aprendizaje de personal social. ... (Visitas 2, 3 ...)	Equipo directivo						x	x	x			
	2. Acompañar la práctica docente en el área de Personal Social, para el desarrollo de la competencia Construye su Identidad, mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades en el uso de estrategias de convivencia y medidas reguladoras en el aula	08 de jornadas de interaprendizaje para fortalecer las capacidades docentes en desarrollo personal del área Personal Social.	80% de jornadas e interaprendizaje ejecutadas.	Círculos de interaprendizaje Observación entre pares	2.1 Sensibilización sobre la importancia y las características del acompañamiento en la I.E	Equipo directivo	x										
					2.2 Revisión de los resultados de monitoreo: necesidades y demandas (temas para el interaprendizaje).	Equipo directivo			x	x	x						
Implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica					2.3 Conformación del círculo de interaprendizaje "Maestras Jardineras"	Equipo directivo		x									

pedagógica a los docentes en el área de Personal Social.					(Instalación).													
					2.4 Ejecución de las Jornadas de interaprendizaje (08)	Equipo directivo		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
					2.5 Sistematización de los temas desarrollados por el equipo directivo	Equipo directivo		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
					2.6 Socialización de experiencias	Equipo directivo			x		x		x			x		
3.- Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de Monitoreo y Acompañamiento para el desarrollo de la competencia Construye su identidad del área	Diez docentes evaluadas	100% de docentes evaluadas	Auto y hetero evaluación del desempeño docente	3.1 Difusión de la ficha de autoevaluación de desempeño docente.	Equipo directivo		x											
				3.2 Aplicación del instrumento sobre el desempeño	Equipo directivo			x	x	x	x	x	x	x	x	x		

	de Personal Social.				docente.												
					3.3. Retroalimentación apoyado en las evidencias recogidas.	Equipo directivo				x	x	x	x	x	x	x	x
					3.4 Diálogo crítico reflexivo para la formulación de compromisos para la mejora continua.	Equipo directivo				x	x	x	x	x	x	x	x
					3.5 Elaboración de un cuadro comparativo del proceso de evaluación de la práctica docente.	Equipo directivo				x		x		x		x	
					3.6 Sistematización de resultados del proceso de evaluación de la práctica docente.	Equipo directivo						x					x

Figura 3. Matriz del Plan de Acción

7. Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción

El Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción es fundamental para garantizar el logro de los objetivos formulados en el Plan de Acción, ya 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 propósito 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. La información que resulte de este proceso permitirá. 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.

El directivo de la Institución Educativa Inicia “Niño Jesús” de Casa Grande, en este momento presenta dificultades para implementar el Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica; para ello deberán asumir retos como lograr la generación de espacios para la asesoría personalizada y otras situaciones que se enfrentarán con cronogramas consensuados para el acompañamiento en un ambiente de confianza y asertividad con los docentes. Se prevé cambios sustantivos en el MAE desde el enfoque, manejo de estrategias e

instrumentos de monitoreo y acompañamiento para establecer diálogo interactivo directivos-docentes que permita recoger necesidades y demandas de aprendizaje docente con el propósito de fortalecer las capacidades profesionales en el área Personal Social.

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

OBJETIVOS ESPECIFICOS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	ACTORES	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN						EVIDENCIA	INSTRUMENTOS	RECURSOS	REFORMULACIÓN DE ACTIVIDADES	% DE LOGRO DE META
					0	1	2	3	4	5					
Monitorear la práctica docente en el área Personal Social, en el desarrollo de la competencia Construye su Identidad a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre la planificación curricular con respecto al enfoque del área	Porcentaje de visitas ejecutadas para el recojo de información	Visita al aula	1.1 Jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo en la II.EE	Directivo o Docentes de Aula						X	- Acta de asistencia - Panel fotográfico - Panel de productos	Lista de cotejo	Equipo multimedia, cámara fotográfica, hojas impresas, cuaderno.	Ninguna	100% de visitas ejecutadas
			1.2 Jornada de revisión de los instrumentos de monitoreo	Directivo						X	- Acta de asistencia. - Instrumentos contextualizados.	Lista de cotejo	Cámara fotográfica, hojas impresas, cuaderno.	Ninguna	
			1.3 Elaboración del Cronograma de Monitoreo	Directivo o Docentes de Aula						X	- Plan de monitoreo	Cronograma	Hojas	Ninguna	
			1.4 Diagnóstico del desempeño docente ... (Primera visita)	Directivo						X	- Informe de fortalezas y debilidades del desempeño docente.	Ficha de monitoreo/ cuade. campo	Separatas, impresiones	Ninguna	
			1.5 Procesamiento y comunicación de resultados de la primera visita	Directivo o Docentes de Aula						X	- Matriz de evidencias - Lista de prioridades para el acompañamiento	Lista de cotejo	Cámara fotográfica, hojas impresas, cuaderno.	Ninguna	

			1.6 Observación de sesiones de aprendizaje en el áreas de personal social (Visitas 2, 3)	Directivos						X	- Informe de monitoreo.	Ficha de monitoreo/cuader camp	Separatas, impresiones	Ninguna	
Acompañar la práctica docente en el área de Personal Social, para el desarrollo de la competencia Construye su Identidad, mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades en el uso de estrategias de convivencia y medidas reguladoras en el aula	Porcentaje de jornadas de interaprendizaje para fortalecer la práctica docente		2.1 Sensibilización sobre la importancia y las características del acompañamiento en la IE.	Directivo Docente s de Aula						X	-Acta de asistencia -Panel fotográfico -Panel de productos	Lista de cotejo de	Permanencia de paradigmas tradicionales	Ninguna	100% de jornadas de interaprendizaje Ejecutadas
			2.2 Revisión de los resultados de monitoreo: necesidades y demandas (temas para el interaprendizaje).	Directivo						X	Acta de asistencia -Panel fotográfico -Panel de productos	Ficha de monitoreo/cuader	Cámara fotográfica, hojas impresas, cuaderno.	Ninguna	100% de docentes acompañados.
			2.3 Conformación del círculo de interaprendizaje “Maestras Jardineras” (Instalación).	Directivo Docente s de Aula						X	Acta de asistencia -Panel fotográfico -Panel de productos	Ficha de monitoreo/cuader	Cámara fotográfica, hojas impresas, cuaderno.	Ninguna	
			2.4 Ejecución de las Jornadas de interaprendizaje (08)	Directivo Docente s de Aula						X	-Acta de asistencia -Panel fotográfico -Panel de productos.	Cronograma	Equipo multimedia, cámara fotográfica, hojas impresas, cuaderno.	Ninguna	
			2.5 Sistematización	Directivo						X	-Acta de asistencia	cronograma	Equipo multimedia, cámara	Ninguna	

			n de los temas desarrollados por el equipo directivo	Docentes de Aula							-Cronograma de reuniones -Panel fotográfico		fotográfica, hojas impresas, cuaderno.		
			2.6 Socialización de experiencias	Directivo Docentes de Aula						x	Acta de asistencia -Panel fotográfico -Panel de productos	Cronograma	Equipo multimedia, cámara fotográfica, hojas impresas, cuaderno.	Ninguna	
Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de Monitoreo y Acompañamiento para el desarrollo de la competencia Construye su identidad del área de Personal Social.	10 docentes del nivel evaluados en función de las Rúbricas de Evaluación del Desempeño Docente con énfasis en el área Personal Social, utilizadas en su monitoreo.	Autoevaluación y heteroevaluación del desempeño docente	3.1 Sensibilización sobre la importancia y características de la evaluación y autoevaluación de desempeño en la I.E	Directivo Docentes						x	- Acta de asistencia - Fotos de la jornada	Lista de Cotejo de actividades	Equipo multimedia Útiles de escritorio	Ninguna	100% de docentes con evaluación de desempeño docente destacado.
			3.2 Análisis de los datos contenidos en las Rúbricas de evaluación y autoevaluación.	Directivo						x	- Registro de evidencias		Equipo multimedia Impresos	Ninguna	
			3.3 Valoración del desempeño de cada docente según su evaluación y autoevaluación.	Directivo Docentes						x	- Registro de valoración - Registro de autovaloración		Útiles de escritorio Impresos	Ninguna	
			3.4 Comparación de los resultados de la evaluación y autoevaluación de desempeño con cada docente.	Directivo						x	- Registro de valoraciones (E y AE)		Impresos Útiles de escritorio	Ninguna	

			3.5 Valoración Final del desempeño de cada docente.	Directivo						x	- Acta de valoración desempeño a cada docente		Impresos Útiles de escritorio	Ninguna	
			3.6.Retroalimentación y compromiso para la mejora continua	Directivo Docentes						x	- Informe Final de Evaluación		Equipo multimedia a Impresos Útiles de escritorio		

Figura 6. Matriz de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción.

8. Presupuesto

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

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

ACTIVIDADES	PERIODO	COSTOS	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
1.1 Jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo en la I.I.E.E	Primera semana de marzo	S/ 30.00	Recursos propios
1.2 Jornada de revisión de los instrumentos de monitoreo	Segunda semana de marzo	S/ 30.00	Convenio con la Universidad Antenor Orrego
1.4 Diagnóstico del desempeño docente (Primera visita)	Primera semana de abril	S/ 20.00	Recursos propios
1.6 Observación de sesiones de aprendizaje ... (Visitas 2, 3.)	Mayo - Junio	S/ 30.00	Recursos propios
2.1 Sensibilización sobre la necesidad de crear círculos de interaprendizaje.	Primera semana de marzo	S/ 30.00	Recursos propios
2.2 Instauración de los círculos de estudio y elaboración de cronograma de reuniones	Segunda semana de marzo	S/ 30.00	Convenio con la Universidad Antenor Orrego
3.1 Sensibilización sobre la importancia y características de la evaluación y autoevaluación de desempeño en la I.E	segunda semana de marzo	S/ 30.00	Recursos propios
3.2 Análisis de los datos contenidos en las Rúbricas de evaluación y autoevaluación.	Segunda semana de marzo	S/ 30.00	Recursos propios
3.4 Comparación de los resultados de la evaluación y autoevaluación de desempeño con cada docente.	Primera semana de abril	S/ 20.00	Recursos propios
3.6 Retroalimentación y compromiso para la mejora continua	Mayo - Junio	S/ 30.00	Recursos propios

Figura 5. Cuadro de Presupuesto de 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 bajo nivel de logros en el área de personal social en la construcción de su identidad y la toma de decisión estratégica de una alternativa de solución que involucró la participación de diversos actores de la Institución Educativa “Niño Jesús” de Casa Grande.

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 bajo de nivel de logros en el área de personal social en la construcción de su identidad en los estudiantes del jardín Niño Jesús.

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

El Módulo 3 referido a la Participación y clima institucional permitió identificar su incidencia en la problemática de identidad, y además se elaboró el Informe del Diagnóstico para recoger información de diferentes grupos de interés, para ello se procedió a la construcción de tablas de especificaciones de la ficha de monitoreo y para el grupo focal. Se realizó un cronograma para la aplicación de los instrumentos: guía de preguntas del grupo focal y ficha de monitoreo, con ello se logró recoger información sobre el desempeño docente del área de Personal Social y las percepciones de los docentes sobre el monitoreo y acompañamiento del equipo

directivo a los docentes del área curricular indicada y sobre la participación de los padres de familia en el desarrollo de la identidad y convivencia de sus hijos.

Por otra parte, en el Módulo 4 desarrolló la Gestión curricular, Comunidades de Aprendizaje y Liderazgo Pedagógico que brindó los lineamientos y orientaciones para culminar con el Diagnóstico; por ello, se procedió al procesamiento de los resultados recabados con la aplicación de los instrumentos. Los resultados fueron 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 informada.

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 bajo nivel de logros en el área de Personal Social planteando una alternativa de solución fundamentada y que involucre la participación activa de la comunidad educativa desde su planificación hasta su ejecución. En ese sentido el producto del Plan de Acción es el resultado de una construcción progresiva y que se ha logrado concretizar con el aporte de cada módulo desarrollado a lo largo de la segunda especialidad.

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 es necesario:

- Partir de un diagnóstico para identificar problemas que afectan el logro de aprendizaje de los estudiantes, permite identificar, debilidades, fortalezas, así como la cultura escolar, para poder intervenir en ellas de manera asertiva y evitar desacuerdos que dificulten los aprendizajes de nuestros estudiantes y resquebrajen el buen clima institucional.

- Empoderar a los docentes y establecer una cultura evaluativa, respaldada en conocimientos elementales y necesarios con la creación de las comunidades profesionales de aprendizaje, para alcanzar la excelencia profesional y el logro de mejores aprendizajes en nuestros estudiantes.

- Participar conjunta de todos los actores de la comunidad educativa en la construcción del Plan de Monitoreo a fin de establecer acciones y compromisos comunes, se debe desplazar la idea de que solo el directivo es el único responsable en la formulación de acciones de mejora frente a problemas que afectan el logro de los aprendizajes.

- ...

Referencias

TODO LAS REFERENCIAS VAN EN ORDEN ALFABÉTICO, INCLUYENDO
LAS VIRTUALES. NO SE SEPARAN.