



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad San Carlos de Guatemala

Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media

Acompañamiento Educativo de 10 escuelas de Educación Primaria de los
Municipios de Guatemala en las zonas 07 y 19; Mixco, zona 03 y 04 del
Departamento de Guatemala

Eva Haydeé Castillo Castillo

Asesora

M.A. Walda Paola María Flores Luin

Guatemala, enero 2014



Universidad San Carlos de Guatemala

Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media

Acompañamiento Educativo de 10 Escuelas de Educación Primaria de los
Municipios de Guatemala en las zonas 07 y 19; Mixco, zonas 03 y 04 del
Departamento de Guatemala

Trabajo de graduación presentado al Consejo Directivo de la Escuela de
Formación de Profesores de Enseñanza Media de la Universidad San Carlos
de Guatemala

Eva Haydeé Castillo Castillo

Previo a conferírsele el grado académico de:

Maestra en Artes en la carrera de

Maestría en Liderazgo en el Acompañamiento Educativo

Guatemala, enero 2014

Autoridades Generales

Dr. Carlos Estuardo Gálvez Barrios	Rector Magnífico de la USAC
Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo	Secretario General de la USAC
Dr. Oscar Hugo López Rivas	Director de la EFPEM
Lic. Danilo López Pérez	Secretario Académico de la EFPEM

Consejo Directivo

Lic. Saúl Duarte Beza	Representante de Profesores
Dr. Miguel Angel Chacón Arroyo	Representante de Profesores
M.A. Dora Isabel Águila de Estrada	Representante de Profesionales Graduados
PEM Ewin Estuardo Losley Johnson	Representante de Estudiantes
Br. José Vicente Velasco Camey	Representante de Estudiantes

Tribunal Examinador

Dr. Miguel Angel Chacón Arroyo	Presidente
M.A. Walda Paola María Flores Luin	Secretaria
Lic. José Enrique Cortez Sic	Vocal

DEDICATORIA

A Dios

Por Cuya Misericordia y Omnipotencia
se Trazan, se iluminan y se Recorren los Caminos

A Mis Hijos

Francis Josué,

María José,

José Carlos,

Renuevos Amorosos

Que Incentivaron mis Esfuerzos

A Mi Nieto

Santiago

Milagro y Felicidad de mi Familia

A Mi Madre

Lidia Ramona Castillo Rivas

Por su ejemplo y Apoyo Oportuno

AGRADECIMIENTOS

A Mi Familia

Por su Cálida Confianza

A Mis Compañeros

Copartícipes de mi Crecimiento Personal

A USAID

Por su Confianza Depositada

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
1. PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO:	5
1.1. DISEÑO.....	5
1.1.1. PROCESO PARA IDENTIFICAR ESCUELAS.....	5
1.1.2. DIAGNÓSTICO REALIZADO A DIEZ ESCUELAS	5
1.2. GESTIÓN PARA LA AUTORIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN.....	22
1.3. PLANIFICACIÓN	23
1.3.1. SOCIALIZAR CON LOS DIRECTORES ESCOLARES	23
1.3.2. PROGRAMACIÓN DE VISITAS A LAS ESCUELAS Y AULAS, AÑO 2013.....	24
1.3.3. SELECCIÓN Y REPRODUCCIÓN DE MATERIALES.....	24
1.3.4. FORMACIÓN DE DIRECTORES.....	25
2. INFORME DEL DESARROLLO DEL PROYECTO DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	26
3. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE APLICACIÓN DEL PROYECTO DE MEJORA EDUCATIVA	50
4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN, DE RESULTADOS CON BASE A FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	65
5. PLAN DE SOSTENIBILIDAD	71
6. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA:.....	80
RECOMENDACIONES	97
REFERENCIAS	98
APÉNDICES.....	100
ANEXOS	103

ABSTRACT

Se llevó a cabo un acompañamiento técnico-pedagógico, hombro a hombro con los docentes, de primer grado, de diez escuelas; de los municipios de Guatemala y Mixco, en donde se procuró la integración del director en el apoyo técnico a brindar a sus docentes como líder de su escuela, se le invitó al director a verificar en el aula, el apoyo técnico que se fue desarrollando, a fin de ir optimizando la metodología utilizada, estrategias y técnicas para ir mejorando la práctica educativa de las maestras y el aprendizaje de los niños; de ésta manera ir conformando un equipo de trabajo.

Se fue desarrollando la confianza en el docente, de forma progresiva, por medio de la capacidad técnica demostrada y los resultados en el aprendizaje de los niños.

En cada visita de acompañamiento, se le cuestionó constantemente acerca de su práctica pedagógica, (coaching, técnicas socráticas), para hacerlo reflexionar e ir optimizando los cambios hacia la mejora; ser un agente de cambio e ir así contribuyendo a que el docente fuera autónomo en su que-hacer; el enfoque específicamente se basó en la metodología del aprendizaje significativo, en la utilización de la planificación como guía, en lograr que los docentes aplicaran una evaluación formativa, utilizando instrumentos cualitativos; sugiriendo y aplicando estrategias y técnicas para que los niños y niñas aprendieran a leer y escribir, siendo competentes para la vida; empoderar a las maestras hacia un efectivo manejo de la guía en la educación que es el C.N.B., hacia la calidad.

ABSTRACT

The job that I done was a technical and educational support with the help of the first grade teachers of 10 schools from the municipalities from Mixco and Guatemala. One of the goals of this job was the technical support from the director to the teachers, being the director the one who was in charge to lead the project. The goal of the director was to check the work of the teachers in order to create new strategies and techniques to improve the way that students learn as well as the way that teachers teach.

The confidence of teachers improves progressively by receiving advices from the director and also by seeing how the students improve their results.

The teachers were constantly questioned by the directors about their methods of how to teach students. The goal of questioning teachers was to create a reflective thinking in order to change some things that could improve the learning of students; the idea was to build the confidence on teachers so that they could make their own decisions. The approach was a meaningful learning methodology. Another purpose of this project was to apply strategies and techniques so that students can learn how to read and write, being these 2 characteristics, essential for their lives. At the end of the project, teachers were able to build and effective way of teaching (C.N.B) in order to provide to society excellent students and human beings.

INTRODUCCIÓN

Muchos son los intentos que gobiernos, universidades y otros entes han realizado, para mejorar la calidad de la educación en Guatemala; como estudiante de la maestría de Liderazgo y acompañamiento Educativo, de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media, EFPEM; de la Universidad de San Carlos de Guatemala, USAC; consciente de que el proceso enseñanza-aprendizaje necesita mejorar, tanto en el proceso formativo de los alumnos, como en el académico de los docentes; con el fin de mejorar la calidad de la educación, se desarrolló el plan de mejoramiento educativo en siete escuelas del municipio de Mixco y tres del municipio de Guatemala, durante los primeros cinco meses del año dos mil trece; referente al acompañamiento técnico-pedagógico, que permitió brindar a directores y maestros de primer grado primaria, el soporte técnico a nivel de escuelas y en el aula; como un aporte a la educación, se realizaron visitas en las aulas y talleres, inclusive, partiendo de una metodología de investigación-acción con el fin de fortalecer el liderazgo de los directores, como el manejo de la metodología, las estrategias técnico pedagógicas de enseñanza, de los acompañados en el aula; dando aplicación al Curriculum Nacional Base, haciendo uso de las herramientas del acompañante pedagógico como plática inicial, observación, plática final (C O.C); el Ciclo de reflexión que consiste en enseñar y evaluar, analizar evidencias, reflexionar y planificar; el coaching, que es dirigir, instruir y entrenar a una persona o a un grupo de ellas con el objetivo de conseguir alguna meta o de desarrollar habilidades específicas.

Tomando en cuenta que el desarrollo del país está basado en la educación, el sistema educativo debe cambiar; por lo que fue necesario inducir durante cinco meses, a maestros seleccionados de las diez escuelas de primer grado primaria, a que apliquen la metodología contenida en el Curriculum Nacional Base; desarrollando competencias de acompañamiento pedagógico; en base

a los cuatro pasos del aprendizaje significativo, Fortaleciendo la planificación utilizada como guía en el aula, en donde se incluyeran los aspectos fundamentales tales como: competencias, tema, actividades, indicadores del logro, responsables, recursos; durante el hecho educativo, lograr que los docentes aplicaran una evaluación formativa, utilizando los instrumentos cualitativos; como lista de cotejo, apoyar hombro a hombro a los maestros, durante el hecho educativo, sugiriendo estrategias y técnicas de aprendizaje, para que aprendan a leer y escribir los niños y niñas, pero siendo competentes, solucionar situaciones relacionadas con el Curriculum Nacional Base., no contenidas en las metas.

La metodología utilizada fue la de Investigación-acción, ya que es una intervención en la práctica profesional, con la intención de ocasionar una mejora; dicha intervención se basa en la investigación, debido a que determina una indagación disciplinada. Tomando en cuenta que es un proceso progresivo de cambio a partir de diagnosticar situaciones problemáticas, priorizando estas necesidades pedagógicas, imaginar su solución, planificar estrategias y poner en marcha las acciones de mejora.

La observación, descripción y evaluación de la práctica, así como los resultados con la maestra que ya aplicaba los cuatro pasos del aprendizaje, utilizaba su guía en el aula; con los alumnos que participaban, les gustaba lo que hacían, los resultados de exámenes fueron de aprobación, permitió darse cuenta de cómo iba marchando el proceso, lo que permitió realizar un análisis, reflexión y teorización, para integrar la teoría con la práctica.

Los resultados obtenidos del plan de mejoramiento educativo con directores, en su mayoría, estuvieron prestos y dispuestos a brindar apoyo a su personal.

En las maestras ,se evidenciaron en cada una de las visitas, ya que se verificaron los avances y se retroalimentó en el momento oportuno, por lo que dichas maestras se plantearon en cada visita el objetivo de su labor en el aula, que era de que los niños aprendieran y fueran competentes para la vida;

utilizaron en su mayoría la planificación como guía, ésta a su vez contenía los aspectos fundamentales a desarrollar; se logró la diferencia entre objetivos que son los resultados que el maestro espera obtener del alumno después del aprendizaje, (conductista); y las competencias que forma a los estudiantes en generadores de capacidades, que les permite adaptarse a los cambios e incursionar en cualquier ámbito que se desenvuelvan, (constructivista).

Desarrollaron los cuatro pasos del aprendizaje significativo, partiendo de los conocimientos que los niños y niñas tenían; cuando la temática a desarrollar se adecuaba, desarrollaron el pensamiento reflexivo de los niños, por medio del cuestionamiento; las planas puestas por la maestras se fueron eliminando de manera progresiva, los niños realizaban fijación del aprendizaje, puesto por ellos mismos; el hecho educativo ya no se limitaba en algunos casos a los pupitres y mesitas, durante el hecho educativo se brindó acompañamiento a los niños para retroalimentar el aprendizaje, o aplaudir su labor, las lecturas se realizaron pausadas con el fin de que los niños construyeran su propio aprendizaje y reflexionaran.

Los niños iniciaron el trabajo en equipo, compartieron en igualdad, (coeducación) se retroalimentaban, la maestra se inició en la labor de facilitadora, se construyeron materiales pedagógicos interesantes a los niños, así como los rincones de aprendizaje en varios casos.

Se comprendió el verdadero sentido de la evaluación formativa, ya que ésta hace una verificación permanente a los niños, de los logros; respuesta que va a dar el acompañamiento que se le brinde durante el proceso enseñanza-aprendizaje, y nos permitirá darnos cuenta si las estrategias y técnicas desarrolladas han sido las indicadas para todos y todas, cada día se le inducía a la maestra para que el niño se autocalificara; con respecto a los exámenes, se les brindó acompañamiento a los niños y niñas durante la prueba; los resultados fueron satisfactorios y las maestras vieron la diferencia de cuando se les aplicó a los niños con anterioridad.

Algo relevante es que en ciertas escuelas según la temática a desarrollar, se les brindó participación a los padres de familia directamente en el apoyo en tareas a sus hijos.

El cambio de actitud de la mayoría de maestras fue evidente ya que ellas mismas solicitaron el apoyo constante y permanente; comprobaron el apoyo que debe existir entre el gremio, con el fin de aprovechar los conocimientos y experiencias que cada una tiene.

Comprendieron el verdadero sentido de la guía (Currículum Nacional Base) que el actor principal es el niño y que sea un ciudadano libre.

Los resultados fueron relevantes, sin embargo la mejora continua es necesaria, por lo que se recomienda que los directores y directoras, ejerzan un liderazgo transformacional, continúen su formación técnica, ya que es un elemento básico para desarrollar la calidad de la educación en cada escuela, solicitar un apoyo para la labor administrativa que desarrollan y puedan brindar apoyo técnico a su personal, generar el apoyo a sus docentes en el manejo del Currículum Nacional Base, ya que necesitan ser competentes en el mismo, cuestionar constantemente a cada una de las maestras que fueron beneficiadas con el acompañamiento para seguir implementando el cambio en el aula y que no quede en el olvido lo aprendido; directora y maestras seguir en su autoformación. Solicitar directamente a las supervisoras de distritos su apoyo ya que demostraron conocimiento, propuesta, y buena actitud hacia el cambio.

1. PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO:

“Acompañamiento Educativo de 10 escuelas de Educación Primaria de los Municipios de Guatemala en las zonas 07 y 19; Mixco, zona 03 y 04 del departamento de Guatemala”.

1.1. DISEÑO

1.1.1. PROCESO PARA IDENTIFICAR ESCUELAS

Las autoridades del Ministerio de Educación fueron fundamentales en la aprobación de la práctica profesional, inicialmente se hizo una solicitud a Diplan, MINEDUC; para definir las diez escuelas a acompañar, que fueran del sector oficial, escuelas gradadas, con alta incidencia en repitencia, a maestros y maestras de primer grado, que el director asignara al maestro (a), a acompañar en base a necesidades; luego se nos brindó la oportunidad de escoger el lugar, por lo que se optó por escuelas y maestros de los municipios de Mixco, zonas 03 y 04; Guatemala de las zonas 07 y 19, se tuvo una reunión con las supervisoras de los distritos 01-01-18, 01-01-12 y 01-10-04 respectivamente.

Dichas supervisoras estuvieron prestas a colaborar en todo el proceso del acompañamiento, luego de conocer el objetivo fundamental, que era el de facilitar la aplicación del Currículo Nacional Base, según las metas establecidas, en los primeros grados que las y los directores asignaran; por lo que facilitaron la apertura con las autoridades de los centros escolares; con el fin de optimizar la metodología aplicada por los maestros, los niveles de aprendizaje de los estudiantes, para elevar la calidad de la educación.

1.1.2. DIAGNÓSTICO REALIZADO A DIEZ ESCUELAS

- Siete escuelas del municipio de Mixco, pertenecen al distrito, 01-10-04
- Tres escuelas del municipio de Guatemala.

A. E.O.U.M. No. 114 “Mateo Flores”, jornada matutina, código: 04-08-1561-43.

Directora sin grado, Mayra Alicia Lemus y Lemus.

Es una escuela, gradada, Monolingüe, cuenta con infraestructura formal, las paredes son de block y techo de lámina, con agua entubada, sanitarios, energía eléctrica, atiende 06 grados y 13 secciones con 288 niños y 255 niñas, con un total de 543 primer grado atiende 127 alumnos, distribuidos en 3 secciones, el idioma predominante es el español.

Se observó a la maestra en su aula y se partió de un FODA, (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas) para poder determinar cómo se sentía la maestra tanto dentro, como fuera de la organización educativa, así poder llegar a alcanzar los objetivos propuestos.

Como resultado de la prueba diagnóstica realizada con dos instrumentos, se aplicó uno a la directora, “Guía para diagnóstico del centro escolar para directora”; uno a la maestra, “Guía para diagnóstico a maestros (as)”; para identificar las necesidades y deficiencias; en la observación en el aula, se anotaron varios criterios establecidos, en un protocolo, para recoger las evidencias, entrevistas realizadas a la maestra al inicio y final de la observación, se determinó, que la maestra acompañada, no aplica durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, la metodología del aprendizaje significativo, que su planificación está redactada en base al Currículum Nacional Base, sin embargo no se le da aplicación, ya que existe confusión en relación a los objetivos y competencias; se pudo evidenciar que dicha profesional, no ha recibido mayor apoyo técnico en la utilización del Currículum Nacional Base como guía, se interesó en que se le brinde.

La evaluación se viene aplicando, por medio de exámenes escritos bastante cargados de contenidos, (varias series), bimensuales, en sí de forma tradicional.

Que la evaluación formativa no se aplica como parte de un proceso.

Que no se ha obtenido capacitación específica en el manejo del C.N.B.

A los niños y niñas no se les brinda mayor participación.

El aula está organizada en filas, los niños y niñas, realizan tareas de planas, puestas por la maestra.

No se les brinda mayor participación a los padres de familia en las tareas de sus hijos.

Los niños y niñas permanecen sentados en su escritorio, haciendo su plana.

Les enseña letra de molde y de carta

Su aula tiene pegada en la pared, cartelitos de letras.

En general, se sigue trabajando de forma tradicional.

B. E.O.U.M. “Mateo Flores”, jornada vespertina, código: 01-08-1559 - 43.,

Directora con grado, María Herlinda Vides pineda.

Es una escuela, gradada, Monolingüe, cuenta con infraestructura formal, las paredes son de block y techo de lámina, cuenta con agua entubada, sanitarios, energía eléctrica, atiende 06 grados con 04 maestras, inclusive la directora, 1º. Grado con una maestra, 2º. y 3º. Una maestra, 4º. y 5º. Una maestra, 6º. Una maestra, con 74 niños y 62 niñas, haciendo un total de 136 estudiantes, la estadística brindada no contempla niños indígenas, el idioma predominante es el español, primer grado atiende 35 alumnos.

Se observó a la maestra en su aula y se partió de un FODA, para poder determinar cómo se sentía la maestra tanto dentro, como fuera de la organización educativa, (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas), así poder llegar a alcanzar los objetivos propuestos,

Como resultado de la prueba diagnóstica realizada con dos instrumentos redactados de acuerdo a las metas establecidas en el plan individual, se pasó una a la directora, y una a la maestra; para identificar las necesidades y deficiencias; en la observación en el aula, se anotaron varios criterios establecidos, en un protocolo, para recoger las evidencias, entrevistas realizadas a la maestra al inicio y final de la observación, se evidenció que la maestra acompañada, no aplica durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, la metodología del aprendizaje significativo, que su planificación está redactada en base al C.N.B., sin embargo no se le dá aplicación, ya que existe confusión en relación a los objetivos y competencias; se pudo evidenciar que dicha profesional, no ha recibido apoyo técnico en la utilización del Currículum Nacional Base como guía, se interesó en que se le brinde.

La nota de promoción se sigue obteniendo por medio de exámenes y zona acumulada.

Que la evaluación formativa no se aplica como parte de un proceso.

Que no se ha obtenido capacitación específica en el manejo del Currículum Nacional Base.

A los niños y niñas no se les brinda mayor participación.

El aula está organizada en filas, los niños y niñas, realizan tareas de planas, puestas por la maestra.

No se les brinda mayor participación a los padres de familia en las tareas de sus hijos.

En general, se sigue trabajando de forma tradicional.

C. E.O.U.M “La Ceiba” # 620., código 01-08-1541-43.

Directora sin grado, Aura Consuelo Rodas de López.

Es una escuela, gradada, Monolingüe, cuenta con infraestructura formal, las paredes son de block y techo de terraza y duralita, cuenta con agua entubada, sanitarios, energía eléctrica, cocina, bodega, salón de usos múltiples; atiende 06 grados y 15 docentes, 15 secciones con 456 estudiantes del nivel primario; el idioma predominante es el español; primer grado atiende 86 alumnos, distribuidos en 3 secciones.

Se observó a la maestra en su aula y se partió de un FODA (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas), para poder determinar cómo se sentía la maestra tanto dentro, como fuera de la organización educativa, así poder llegar a alcanzar los objetivos propuestos.

Como resultado de la prueba diagnóstica realizada con dos instrumentos redactados de acuerdo a las metas establecidas en el plan individual, se pasó una a la directora, y una a la maestra; para identificar las necesidades y deficiencias; en la observación en el aula, se anotaron varios criterios establecidos, en un protocolo, para recoger las evidencias, entrevistas realizadas a la maestra al inicio y final de la observación, se evidenció que la maestra acompañada, está trabajando con muestras de planas a los niños, y la revisión es individual, mientras los demás niños trabajan en su escritorio, aunque en la plática con la maestra manifiesta que lleva unos 3 años trabajando primer grado y que pierden el grado 2 a 4 niños, no aplica durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, la metodología del aprendizaje significativo, que su planificación está redactada en base al C.N.B., sin embargo no se le dá aplicación, ya que existe confusión en relación a los objetivos y competencias; se pudo evidenciar que dicha profesional, no ha recibido mayor apoyo técnico en la utilización del Currículum Nacional Base como guía, se interesó en que se le brinde.

La evaluación se viene aplicando, por medio de exámenes escritos bastante cargados de contenidos, (varias series), bimensuales, en sí de forma tradicional.

Que la evaluación formativa no se aplica como parte de un proceso.

Que no se ha obtenido capacitación específica en el manejo del Currículum Nacional Base.

A los niños y niñas no se les brinda mayor participación.

El aula está organizada en filas, los niños y niñas, realizan tareas de planas, puestas por la maestra.

No se les brinda mayor participación a los padres de familia en las tareas de sus hijos.

Los niños y niñas permanecen sentados en su escritorio, haciendo su plana.

Les enseña letra de molde y de carta

Su aula tiene pegada en la pared, cartelitos de letras.

En general, se sigue trabajando de forma tradicional.

D. E.O.U. para Niñas # 97 “Monte Verde, código 01-08-1532-43.

Situada en la Colonia “Monte Verde”

Director sin grado, Dagoberto Ranferí Guerra Paiz.

Es una escuela, gradada, Monolingüe, cuenta con infraestructura formal, las paredes son de block y de ladrillo, el techo de duralita, cuenta con agua entubada, sanitarios, energía eléctrica, cocina, atiende 06 grados con 12 docentes, 12 secciones, con 325 estudiantes del nivel primario; el idioma predominante es el español; primer grado atiende 53 alumnos, distribuidos en 2 secciones.

Se observó a la maestra en su aula y se partió de un FODA, , (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas) para poder determinar cómo se sentía la maestra tanto dentro, como fuera de la organización educativa, así poder llegar a alcanzar los objetivos propuestos,

Como resultado de la prueba diagnóstica realizada con dos instrumentos redactados de acuerdo a las metas establecidas en el plan individual, se pasó una a la directora, y una a la maestra; para identificar las necesidades y deficiencias; en la observación en el aula, se anotaron varios criterios establecidos, en un protocolo, para recoger las evidencias, entrevistas realizadas a la maestra al inicio y final de la observación, se evidenció que la maestra acompañada, está realizando dictados, muestras de planas a los niños, y la revisión es individual, mientras los demás niños trabajan en su escritorio, no aplica durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, la metodología del aprendizaje significativo, que su planificación está redactada en base al C.N.B., sin embargo no se le dá aplicación, ya que existe confusión en relación a los objetivos y competencias; se pudo evidenciar que dicha profesional, no ha recibido mayor apoyo técnico en la utilización del C.N.B. como guía, se interesó en que se le brinde.

La evaluación se viene aplicando, por medio de exámenes escritos bastante cargados de contenidos, (cinco series), bimensuales, en sí de forma tradicional.

Que la evaluación formativa no se aplica como parte de un proceso.

Que no se ha obtenido capacitación específica en el manejo del Currículum Nacional Base.

A los niños y niñas no se les brinda mayor participación.

El aula está organizada en filas, los niños y niñas, realizan tareas de planas, puestas por la maestra.

No se les brinda mayor participación a los padres de familia en las tareas de sus hijos.

Los niños y niñas permanecen sentados en su escritorio, haciendo su plana.

Les enseña letra de molde y de carta.

Su aula tiene pegada en la pared, cartelitos de letras.

En general, se sigue trabajando de forma tradicional.

**E. E.O.U.M., Complejo educativo para la Paz, “Alberto Masferrer”,
código 01-08-1545-43**

Jornada Matutina.

Directora sin grado, Brenda Lucrecia Rosales de Montealegre.

Es una escuela, gradada, Monolingüe, cuenta con infraestructura formal, las paredes son de block, el techo de lámina, cuenta con agua entubada, sanitarios, energía eléctrica, cocina, Laboratorio de computación, atiende 06 grados con 15 docentes, 15 secciones, con 539 estudiantes del nivel primario; el idioma predominante es el español; primer grado atiende 108 alumnos, distribuidos en 3 secciones.

Se observó a la maestra en su aula y se partió de un FODA, (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas), para poder determinar cómo se sentía la maestra tanto dentro, como fuera de la organización educativa, así poder llegar a alcanzar los objetivos propuestos.

Como resultado de la prueba diagnóstica realizada con dos instrumentos redactados de acuerdo a las metas establecidas en el plan individual, se pasó una a la directora, y una a la maestra; para identificar las necesidades y deficiencias; en la observación en el aula, se anotaron varios criterios establecidos, en un protocolo, para recoger las evidencias, entrevistas realizadas a la maestra al inicio y final de la observación, se evidenció que la

maestra acompañada, está realizando trabajo individual con los estudiantes, que hace dictado, que los niños tratan de identificar las vocales una por una y remarcando las mismas, realizan planas puestas por la maestra, la revisión es individual, mientras los demás niños trabajan en su escritorio, no aplica durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, la metodología del aprendizaje significativo, que su planificación está redactada en base al Currículum Nacional Base., sin embargo no se le dá aplicación, existe confusión en relación a los objetivos y competencias; se pudo evidenciar que dicha profesional, no ha recibido mayor apoyo técnico en la utilización del Currículum Nacional Base como guía, así mismo lo manifestó, se interesó en que se le brinde.

La evaluación se viene aplicando, por medio de exámenes escritos bastante cargados de contenidos, (cinco series), bimensuales, en sí de forma tradicional.

Que la evaluación formativa no se aplica como parte de un proceso.

Que no se ha obtenido capacitación específica en el manejo del Currículum Nacional Base.

Los niños utilizan un libro de aprestamiento y cada quien lo trabaja de forma individual.

A los niños y niñas no se les brinda mayor participación.

El aula está organizada en filas de mesitas, los niños y niñas, realizan tareas individuales.

No se les brinda mayor participación a los padres de familia en las tareas de sus hijos.

Los niños y niñas permanecen sentados en su escritorio, haciendo su plana.

Les enseña letra de molde y de carta.

Su aula tiene pegada en la pared, cartelitos de letras.

En general, se sigue trabajando de forma tradicional.

F. E.O.U.de Varones # 78, “Monte Verde”; código 01-08-1531-43.

Jornada Vespertina.

Directora sin grado, Dalia Marisabel Dighero Morales.

Es una escuela, gradada, Monolingüe, cuenta con infraestructura formal, las paredes son de block y ladrillo, el techo de lámina, cuenta con agua entubada, sanitarios, energía eléctrica, cocina, bodega, biblioteca, atiende 06 grados con 12 docentes, 12 secciones, 287 niños y 79 niñas; total de estudiantes 539 del nivel primario; primer grado atiende 2 secciones.

Se observó a la maestra en su aula y se partió de un FODA, (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas), para poder determinar cómo se sentía la maestra tanto dentro, como fuera de la organización educativa, así poder llegar a alcanzar los objetivos propuestos.

Como resultado de la prueba diagnóstica realizada con dos instrumentos, se pasó una a la directora, y una a la maestra; para identificar las necesidades y deficiencias; en la observación en el aula, se anotaron varios criterios establecidos, en un protocolo, para recoger las evidencias, entrevistas realizadas a la maestra al inicio y final de la observación, se evidenció que la maestra acompañada, realiza escritura propia con los niños, que los niños escuchan la explicación, que realizan trabajo individual; que no se aplica durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, la metodología del aprendizaje significativo, que su planificación está redactada en base al C.N.B., sin embargo no se le dá aplicación, existe confusión en relación a los objetivos y competencias; se pudo evidenciar que dicha profesional, no ha recibido mayor apoyo técnico en la utilización del Currículum Nacional Base. como guía, así mismo lo manifestó, se interesó en que se le brinde.

La evaluación se viene aplicando, por medio de exámenes escritos bastante cargados de contenidos, (cinco series), bimensuales, en sí de forma tradicional.

Que la evaluación formativa no se aplica como parte de un proceso.

Que no se ha obtenido capacitación específica en el manejo del Currículum Nacional Base.

A los niños y niñas no se les brinda mayor participación.

El aula está organizada en filas, los niños y niñas, realizan tareas individuales.

No se les brinda mayor participación a los padres de familia en las tareas de sus hijos.

Los niños y niñas permanecen sentados en su escritorio, realizando su tarea.

Les enseña letra de molde y de carta.

Su aula tiene pegada en la pared, cartelitos de letras.

En general, se sigue trabajando de forma tradicional.

G. E.O.U.M., “República de El Salvador”, código 01-08-1555-43.

Jornada Vespertina.

Directora sin grado, Claudia Mancilla.

Es una escuela, gradada, Monolingüe, cuenta con infraestructura formal, las paredes son de block y ladrillo, el techo de lámina, cuenta con agua entubada, sanitarios, energía eléctrica, cocina, bodega, atiende 06 grados con 13 docentes, 12 secciones, un total de 336 estudiantes del nivel primario; el idioma predominante es el español.

Se observó a la maestra en su aula y se partió de un FODA, (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas) para poder determinar cómo se

sentía la maestra tanto dentro, como fuera de la organización educativa, así poder llegar a alcanzar los objetivos propuestos.

Como resultado de la prueba diagnóstica realizada con dos instrumentos redactados I, se pasó uno a la directora, y uno a la maestra; para identificar las necesidades y deficiencias; en la observación en el aula, se anotaron varios criterios establecidos, en un protocolo, para recoger las evidencias, entrevistas realizadas a la maestra al inicio y final de la observación, se evidenció que la maestra acompañada, esta realizando trabajo individual con los estudiantes, e realizan escritura propia, que la maestra explica y los niños escuchan, se observan en el aula algunos carteles hechos por la maestra, que los niños están divididos en grupos, los que saben mas y los que necesitan mejorar, realizan planas puestas por la maestra, la revisión es individual, mientras los demás niños trabajan en su escritorio, no aplica durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, la metodología del aprendizaje significativo, que su planificación está redactada en base a objetivos, sin embargo no se le da aplicación, existe confusión en relación a los objetivos y competencias; se pudo evidenciar que dicha profesional, no ha recibido mayor apoyo técnico en la utilización del Currículo Nacional Base como guía, así mismo lo manifestó, se interesó en que se le brinde.

La evaluación se viene aplicando, por medio de exámenes escritos bastante cargados de contenidos, (cinco series), bimensuales, en sí de forma tradicional.

Que la evaluación formativa no se aplica como parte de un proceso.

Que no se ha obtenido capacitación específica en el manejo del Currículo Nacional Base.

Los niños utilizan un libro de aprestamiento y cada quien lo trabaja de forma individual.

A los niños y niñas no se les brinda mayor participación.

El aula está organizada en filas de mesitas, los niños y niñas, realizan tareas individuales.

No se les brinda mayor participación a los padres de familia en las tareas de sus hijos.

Los niños y niñas permanecen sentados en su escritorio, haciendo su plana.

Les enseña letra de molde y de carta.

Su aula tiene pegada en la pared, cartelitos de letras.

En general, se sigue trabajando de forma tradicional.

- Tres Escuelas del Municipio de Guatemala zonas 07 y 19.

H. E.O.U para Niñas # 58 “Panamericana” código 00-19-1080-43.

Jornada Matutina.

Directora sin grado, Alma Guisela Flores Espinoza.

Es una escuela, gradada, Monolingüe, cuenta con infraestructura formal, las paredes son de block, el techo de lámina, cuenta con agua entubada, sanitarios, energía eléctrica, cocina, bodega, atiende 06 grados con 20 docentes, 20 secciones, 756 estudiantes del nivel primario, primer grado atiende 146 niñas, el idioma predominante es el español.

Se observó a la maestra en su aula y se partió de un FODA, para poder determinar cómo se sentía la maestra tanto dentro, como fuera de la organización educativa, (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas), así poder llegar a alcanzar los objetivos propuestos.

Como resultado de la prueba diagnóstica realizada con dos instrumentos redactados I, se pasó uno a la directora, y uno a la maestra; para identificar las necesidades y deficiencias; en la observación en el aula, se anotaron varios criterios establecidos, en un protocolo, para recoger las evidencias, entrevistas realizadas a la maestra al inicio y final de la observación, se

evidenció que la maestra acompañada, está realizando trabajo individual con las niñas, realizan trabajo individual, escritura propia, las niñas copian lo que escribe ella en el pizarrón, se observan en el aula algunos carteles hechos por la maestra; las niñas están divididas en grupos, las que saben mas y las que necesitan mejorar, realizan planas puestas por la maestra y son básicas en su enseñanza, la revisión es individual, mientras los demás niños trabajan en su escritorio, no aplica durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, la metodología del aprendizaje significativo, que su planificación está redactada en base a competencias, sin embargo no se le dá aplicación, existe confusión en relación a los objetivos y competencias; se pudo evidenciar que dicha profesional, no ha recibido mayor apoyo técnico en la utilización del Curriculum Nacional Base como guía, así mismo lo manifestó, se interesó en que se le brinde.

La evaluación se viene aplicando, por medio de exámenes escritos bimensuales, en sí de forma tradicional.

Que la evaluación formativa no se aplica como parte de un proceso.

Que no se ha obtenido capacitación específica en el manejo del Currículum Nacional Base.

Los niños utilizan un libro de aprestamiento y cada quien lo trabaja de forma individual.

A los niños y niñas no se les brinda mayor participación.

El aula está organizada en filas de mesitas, las niñas, realizan tareas individuales.

No se les brinda mayor participación a los padres de familia en las tareas de sus hijos.

Los niños y niñas permanecen sentados en su escritorio, haciendo su plana.

Les enseña letra de molde y de carta.

El aula tiene pegada en la pared algunos cartelitos.

En general, se sigue trabajando de forma tradicional.

I. E.O.U para Niñas # 59 “Panamericana” código 00-19-1049-43.

Jornada Vespertina.

Directora sin grado, Liliana Noemí Hidalgo Valdivia.

Es una escuela, gradada, Monolingüe, cuenta con infraestructura formal, las paredes son de block, el techo de lámina, cuenta con agua entubada, sanitarios, energía eléctrica, cocina, bodega, atiende 06 grados con 18 docentes, 18 secciones, 543 estudiantes varones del nivel primario, primer grado atiende 104 estudiantes, distribuidos en 03 secciones; el idioma predominante es el español.

Se observó a la maestra en su aula y se partió de un FODA, (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas), para poder determinar cómo se sentía la maestra tanto dentro, como fuera de la organización educativa, así poder llegar a alcanzar los objetivos propuestos.

Como resultado de la prueba diagnóstica realizada con dos instrumentos, se pasó uno a la directora, y uno a la maestra; para identificar las necesidades y deficiencias; en la observación en el aula, se anotaron varios criterios establecidos, en un protocolo, para recoger las evidencias, entrevistas realizadas a la maestra al inicio y final de la observación, se evidenció que la maestra acompañada, está realizando trabajo individual con los niños, también repiten lo que la maestra les está enseñando, realizan escritura propia, los niños copian lo que escribe ella en el pizarrón, se observan en el aula algunos carteles hechos por la maestra; los niños están divididos en grupos, los que saben mas y los que necesitan mejorar, realizan planas puestas por la maestra la revisión es individual, mientras los demás niños trabajan en su escritorio, no aplica durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, la metodología del aprendizaje significativo, que su planificación

está redactada en base a competencias, sin embargo no se le da aplicación, existe confusión en relación a los objetivos y competencias; se pudo evidenciar que dicha profesional, no ha recibido mayor apoyo técnico en la utilización del Currículum Nacional Base como guía, así mismo lo manifestó, se interesó en que se le brinde.

La evaluación se viene aplicando, por medio de exámenes escritos bimensuales, en sí de forma tradicional.

Que la evaluación formativa no se aplica como parte de un proceso.

Que no se ha obtenido capacitación específica en el manejo del Currículum Nacional Base.

Los niños utilizan un libro de aprestamiento y cada quien lo trabaja de forma individual.

A los niños y niñas no se les brinda mayor participación.

El aula está organizada en mesitas distribuidas en el aula, los niños, realizan tareas individuales.

No se les brinda mayor participación a los padres de familia en las tareas de sus hijos.

Los niños y niñas permanecen sentados en su escritorio, haciendo su plana.

Les enseña letra de molde y de carta.

El aula tiene pegada en la pared algunos cartelitos.

En general, se sigue trabajando de forma tradicional.

J. E.O.U.M. “Franklin Delano Roosevelt” código 00-07-0587-43.

Jornada Matutina.

Directora sin grado, Ana Elizabeth Álvarez de Barrillas.

Es una escuela, gradada, Monolingüe, cuenta con infraestructura formal, las paredes son de block, el techo de terraza, cuenta con agua entubada, sanitarios, energía eléctrica, cocina, bodega, atiende 06 grados con 11 docentes, 542 estudiantes del nivel primario, primer grado atiende 109 estudiantes, distribuidos en 03 secciones; el idioma predominante es el español.

Se observó a la maestra en su aula y se partió de un FODA, (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas), para poder determinar cómo se sentía la maestra tanto dentro, como fuera de la organización educativa, así poder llegar a alcanzar los objetivos propuestos.

Como resultado de la prueba diagnóstica realizada con dos instrumentos, se pasó uno a la directora, y uno a la maestra; para identificar las necesidades y deficiencias; en la observación en el aula, se anotaron varios criterios establecidos, en un protocolo, para recoger las evidencias, entrevistas realizadas a la maestra al inicio y final de la observación, se evidenció que es una maestra con mucha experiencia, sumamente disciplinada, que hace participar a los niños y niñas en todo momento, aunque los tiene divididos en base a capacidades, realizan trabajo individual, también repiten lo que la maestra les está enseñando, realizan escritura propia, los niños copian lo que escribe en el pizarrón, es una maestra sumamente respetada por los niños, trabaja todo el período de clase enfocada en los niños; se observan en el aula varios carteles hechos por la maestra, aunque muy guardados, tiene mucho material didáctico, pero es hecho por ella, realizan planas puestas por la maestra, que llevan a casa, la revisión es individual, pasa uno a uno a leer a la par de ella, mientras los demás niños trabajan en su escritorio, no aplica durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, la metodología del aprendizaje significativo; su planificación está redactada en base a competencias, sin embargo no se le da aplicación, existe confusión en relación a los objetivos y competencias; se pudo evidenciar que dicha profesional, no ha recibido mayor

apoyo técnico en la utilización del Currículum Nacional Base. como guía, así mismo lo manifestó, se interesó en que se le brinde.

La evaluación se viene aplicando, por medio de exámenes escritos bimensuales, en sí de forma tradicional.

Que la evaluación formativa no se aplica como parte de un proceso.

Que no se ha obtenido capacitación específica en el manejo del Currículum Nacional Base.

A los niños y niñas no se les desarrolla el pensamiento lógico.

El aula está organizada en filas de escritorios.

No se les brinda mayor participación a los padres de familia en las tareas de sus hijos.

Los niños y niñas permanecen sentados en su escritorio, haciendo el trabajo asignado.

Les enseña letra de molde y de carta.

En general, se sigue trabajando de forma tradicional.

1.2. GESTIÓN PARA LA AUTORIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN.

Dio inicio con la visita a la supervisora del municipio de Mixco, el 17 de enero, quien tiene a su cargo siete escuelas, se le informó, en qué consistía la práctica profesional; sugirió completar las 10 escuelas en las 2 supervisiones del municipio de Guatemala, se concertó cita con las dos supervisoras, se entregó oficio emanado de la EFPEM, el 21 de enero, en donde, se mencionaban los términos y solicitud a dichas autoridades para la autorización a realizar la práctica profesional; la cual con todo gusto aceptaron.

Las tres supervisoras asignaron las escuelas, el 18 de Enero la supervisora de Mixco, en primera reunión de trabajo de distrito, presentó dicho proyecto a

todas las maestras de 1er. grado, se presentó de forma general el proceso a realizar.

La supervisora de Mixco, en reunión de trabajo con los directores presentó el plan a realizar en las escuelas, fue el primer acercamiento y apertura en general, el 11 de marzo, previa invitación, se presentó el plan educativo de acompañamiento departamental hacia la mejora de la calidad de la educación, y tratando de optimizar el tiempo, se llevó a cabo el primer taller de directores, la supervisora, estuvo presente y apoyando en todo aspecto; todos los directores bastante motivados. Todos los directores estuvieron anuentes y motivados al apoyo a las maestras de primer grado, y designaron el primero a trabajar.

1.3. PLANIFICACIÓN

1.3.1. SOCIALIZAR CON LOS DIRECTORES ESCOLARES

Las supervisiones de los municipios de Mixco y Guatemala, realizaron la debida presentación de la asesora acompañante a los directores en reunión celebrada, y de forma verbal, en donde se les indicó que el apoyo era para primeros grados, y que serían cinco visitas a cada uno, a lo cual los directores brindaron apertura, y consideraron que era necesaria la presencia de dicha profesional, luego se visitaron las diez escuelas de manera escalonada, en donde se tuvo una reunión con cada director, y se les fue explicando de manera detallada el objetivo fundamental de la práctica, la cual consistía en acompañar al maestro (a), en su aula y apoyarlo en la metodología como proceso, según el Currículum Nacional Base, a fin de optimizar el aprendizaje de los niños y niñas de primer grado; para mejorar la calidad de la educación, dichos directores llenaron el protocolo de diagnóstico; quien a su vez nominaron el primer grado a trabajar en cada escuela, con excepción de una escuela en donde se hizo un sorteo.

Las directoras (es), presentaron a la maestra que designaron para el acompañamiento, la cual fue designada en base a capacidades y

necesidades; con la asesora, se les explicó que la directora iba a estar siendo invitada para que observara el trabajo que se realizaría de manera conjunta, así poder ver los avances y diferencias; las maestras estuvieron anuentes y motivadas, ya que en un 98% de las participantes, las directoras y directores, apoyaron.

1.3.2. PROGRAMACIÓN DE VISITAS A LAS ESCUELAS Y AULAS, AÑO 2013.

Nombre de la actividad	06/02 al 29/02	06/03 al 22/03	04/04 al 24/04	08/04 al 24/04	08/05 al 22/05	14/05 al 15/05	03/06 al 14/06	03/06 al 14/06
Visita apertura y diagnóstico a directores								
Observación para diagnóstico y acompañamiento a 10 docentes								
Acompañamiento a docentes M y V								
Taller para directores								
Taller para docentes								
Acompañamiento a docentes M y V								
Taller a directores y docentes								
Acompañamiento a docentes M y V								

1.3.3. SELECCIÓN Y REPRODUCCIÓN DE MATERIALES

- Folleto de guía de adecuaciones curriculares para las maestras.
- Folleto "Desarrollo de destrezas y habilidades para el proceso lector, con énfasis en comprensión lectora L1 y L2.

- Manual para la producción de materiales educativos en contextos multiculturales.
- Documento, “15 Principios Didácticos”.
- Documento, “La Educación en base a competencias” emanado del taller servido.
- Documento, “El aprendizaje significativo”.

Los folletos y manuales se gestionaron por parte de la asesora, y obtuvieron en el Ministerio de Educación.

Los documentos, fueron elaborados por la asesora y otros aportes.

1.3.4. FORMACIÓN DE DIRECTORES

Se tuvo una reunión con los directores, organizada por supervisión educativa, en donde la supervisora, realizó la presentación, la asesora a su vez les hizo saber que el objetivo fundamental del acompañamiento era el de inducir, proponer, en la metodología contenida en el Currículum Nacional Base, a las maestras de primer grado, para mejorar el aprendizaje de los niños, motivarlos a aprender e incidir en la deserción y repitencia. Se socializó el plan departamental redactado por el grupo de siete estudiantes de la maestría de la EFPEM, en el departamento de Guatemala, cuyo objetivo principal era inducir, durante cinco meses por medio del acompañamiento pedagógico, a maestros de 10 escuelas de los municipios de Guatemala y Mixco, preferiblemente de primer grado primaria, a que apliquen la metodología contenida en el Currículum Nacional Base (CNB). En base a:

- Aplicación de los cuatro pasos del aprendizaje significativo, especificados en el CNB.
- La Planificación educativa general de los maestros de primer grado primario, según las directrices educativas actuales y el Currículum Nacional Base
- Aplicación de las herramientas adecuadas propuestas para la evaluación educativa del Currículum Nacional Base.

Se trabajó un taller acerca del acompañamiento pedagógico, con la idea de motivarlos e inducirlos al empoderamiento de las herramientas del acompañante pedagógico; al cual asistieron con mucho gusto y también acompañó la supervisora del municipio de Mixco; se motivaron y aprendieron, sin embargo manifestaron que la carga administrativa era demasiada como para acompañar a sus maestros y apoyarlos.

Se les invitó al taller de competencias docentes desarrollado en la EFPEM, que era para docentes y directores.

Se realizaron reuniones constantes con cada director en cada escuela, en un 80 %, cuando se visitó a cada maestra en su aula, y se les iba informando de lo realizado en dicha visita, con el único fin de que ellos tomaran la iniciativa para poder realizar el apoyo en el aula.

En algunos casos los directores acompañaron a la asesora para verificar los cambios en el aula, lo más importante fue la actitud de las maestras hacia el cambio.

2. INFORME DEL DESARROLLO DEL PROYECTO DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

El plan de mejora se enfocó en brindar un servicio para mejorar la calidad del proceso educativo, y aumentar la mejora en la “práctica profesional”.

La intención fue relacionarlo con un proceso, con calidad, con evaluación; por lo que fue necesario identificar áreas de mejora, para resolver problemas concretos, formular los objetivos e involucrar a la comunidad educativa; se trató al máximo de que fuera operativo.

- Siete Escuelas del Municipio de Mixco, del distrito
- Tres escuelas del municipio de Guatemala distrito

E. O. U.M. No. 114. “Mateo Flores”, Jornada Matutina

Se inició con una charla de apertura, en donde la directora colaboró e informaba a la asesora de su deseo del apoyo.

Llenó el protocolo de diagnóstico de director.

La directora asistió a la presentación del plan departamental y al taller de acompañamiento educativo que se brindó de manera conjunta para optimizar el tiempo, una directora bastante comprometida con su labor y deseosa de apoyar a sus maestros.

A la llegada a la escuela, se tuvo un acercamiento con la directora o autoridad encargada, por jerarquía; con el fin de que estuviera enterada de la presencia de la asesora, cuando el director (a), se encontraba generalmente se tenía una charla informativa, de los avances o cambios que se iban realizando al respecto, se le invitó a la directora a pasar a observar el trabajo que se realizaba.

A la llegada de la asesora, al aula, se tuvo una plática inicial para obtener información del objetivo que la maestra tenía dicho día, la competencia a alcanzar, se le se inducía al inicio de la importancia que tenía tener su plan a la vista ya que era su guía, (ella solita lo enseñaba y se le iba retroalimentando en el mismo); maestra y asesora se ponían de acuerdo para trabajar con los niños, en donde se le iba apoyando durante todo el proceso, (4 pasos del aprendizaje significativo) , se hizo énfasis en aprovechar los conocimientos que los niños tenían, y dejarlos que con su particular forma de trabajar, ellos construyeran; a los niños se les explicaba que las dos trabajarían dicho día, sin embargo ellos comprendieron inmediatamente la labor que la asesora realizaba cada vez que llegaba, se le retroalimentó constantemente porque era un acuerdo, se indujo a realizar de una vez la evaluación; además la maestra preguntaba con toda confianza las dudas y lo que debía de hacer durante el hecho educativo.

Se le indujo a realizar su rincón de aprendizaje, (lo hizo), los niños llevaron hojitas, piedrecitas , ella tenía pajillas y palitos, los niños expusieron sus hojas de trabajo y se le indujo a que se retroalimentaran todos los días con sus trabajos, el aula se organizó en “U”.

La guía de adecuaciones curriculares se explicó en parte, aquí se sugirió buscar apoyo con un profesional para poder ayudar a un niño, lo cual se hizo, ya que la maestra lo demostró con un documento emanado de profesional de la psicología, en donde le brindó seguimiento al apoyo de un niño y los padres de familia fueron un punto de apoyo, el documento de quince principios didácticos, se les explicó en equipo y luego lo leyó la maestra, le gustó bastante y lo puso en práctica en su aula, el documento basado en competencias, le retroalimentó, el documento del aprendizaje significativo se le brindó para que fundamentara su labor diaria con los niños.

Los niños y niñas se sentían muy contentos a la llegada de la asesora ya que lo manifestaban y trabajaban en equipo, construían solitos, su maestra hizo el papel de facilitadora.

Se utilizó el método de Investigación-acción.

El enfoque de liderazgo fue transformacional ya que es carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático

El objetivo de éste liderazgo es:

Transformar a la gente y a las organizaciones, cambiar sus mentes y sus corazones, ayudarlos a que su comportamiento sea congruente y motivarlos a realizar sus cambios permanentes, parte de la fe y la voluntad, es carismático, tiene una meta ideal, son convencionales asertivos, confían en si mismos son agentes de cambio; cambian personas y grupos.

Las lecciones aprendidas en ésta escuela

- La metodología y el proceso de Formación Docente son funcionales ya que durante la presencia de la asesora aplicó la maestra los conocimientos previos, los nuevos conocimientos, la ejercitación y la aplicación.
- Para iniciar un acompañamiento, debe de partir de un taller (en donde no hay formación continua).
- La maestra necesita mayor apoyo en el manejo del C.N.B.
- Los niños y la maestra han estado experimentando cambios y hay mayor participación, son más proactivos y colaboradores en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- La directora y maestra manifiesta buena actitud para que se les oriente y apoyarse entre si.

E. O. U.M. “Mateo Flores”, Jornada Vespertina.

Se inició con una charla de apertura, en donde la directora colaboró e informaba a la asesora de su deseo del apoyo.

Llenó el protocolo de diagnóstico de director.

La directora asistió a la presentación del plan departamental y al taller de acompañamiento educativo que se brindó de manera conjunta para optimizar el tiempo, una directora bastante comprometida con su labor y deseosa de apoyar a sus maestros.

A la llegada a la escuela, se tuvo un acercamiento con la directora o autoridad encargada, por jerarquía; con el fin de que estuviera enterada de la presencia de la asesora, cuando el director (a), se encontraba generalmente se tenía una charla informativa, de los avances o cambios que se iban realizando al respecto, se le invitó a la directora a pasar a observar el trabajo que se realizaba.

A la llegada de la asesora, al aula, se tuvo una plática inductiva acerca de competencias, de la metodología actualizada, acerca de la planificación; luego

que la maestra era reciente en la escuela, preguntó y se le orientó, tomó notas, (primera visita), a la visita al aula ya con niños, se tuvo la plática inicial para obtener información del objetivo que la maestra tenía dicho día, la competencia a alcanzar, el tema a trabajar y el área, se le inducía tener su plan a la vista, ya que era su guía, ella lo tenía en un su cuaderno, maestra y asesora se ponían de acuerdo para trabajar con los niños, en donde se le iba apoyando durante todo el proceso, (4 pasos del aprendizaje significativo), para que los aplicara, se hizo énfasis en aprovechar los conocimientos que los niños tenían, y dejarlos que con su particular forma de trabajar, ellos construyeran; a los niños se les explicaba que las dos trabajarían dicho día, sin embargo ellos comprendieron inmediatamente la labor que la asesora realizaba cada vez que llegaba, se le retroalimentó constantemente porque era un acuerdo, se indujo a realizar de una vez la evaluación; además la maestra preguntaba con toda confianza las dudas y lo que debía de hacer durante el hecho educativo; lo hacía.

Se le indujo a realizar su rincón de aprendizaje, el aula no se organizó en "U", aunque se sugirió y se fundamentó, pero eran mesitas sumamente grandes, sin embargo se inducía a estar interrelacionando constantemente con los niños y niñas, la maestra lo hacía, los niños trabajaban solitos y realizaban equipos.

La guía de adecuaciones curriculares se explicó en parte, sin embargo manifestó que necesitaba más orientación de un profesional, el documento de quince principios didácticos, se les explicó en equipo y luego lo leyó la maestra el documento basado en competencias, le retroalimentó, el documento del aprendizaje significativo se le brindó para que fundamentara su labor diaria con los niños, la maestra dejó a los niños a que realizaran sus letras como ellos consideraran y que lo asociaran con figuras que ellos mismos construyeron, organizó grupos pequeños de trabajo para que se ayudaran.

Los niños y niñas se sentían muy contentos a la llegada de la asesora ya que lo manifestaban y trabajaban en equipo, construían solitos, su maestra hizo el papel de facilitadora.

Se utilizó el método de investigación-acción.

Se aplicó el liderazgo transformacional ya que es carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático.

El objetivo de éste liderazgo es:

Transformar a la gente y a las organizaciones, cambiar sus mentes y sus corazones, ayudarlos a que su comportamiento sea congruente y motivarlos a realizar sus cambios permanentes, parte de la fe y la voluntad, es carismático, tiene una meta ideal, son convencionales asertivos, confían en si mismos son agentes de cambio; cambian personas y grupos.

Las lecciones aprendidas en ésta escuela:

- La metodología y el proceso de Formación Docente son funcionales.
- Para iniciar un acompañamiento, debe de partir de un taller (en donde no hay formación continua).
- La maestra necesita mayor apoyo en el manejo del C.N.B.
- Los niños y la maestra han estado experimentando cambios y hay mayor participación, son más proactivos y colaboradores en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- La directora y maestra manifiesta buena actitud para que se les oriente y apoyarse entre sí.

E. O. U.M. “La Ceiba” # 620.

Se inició con una charla de apertura, en donde la directora colaboró e informaba a la asesora de su deseo del apoyo.

Llenó el protocolo de diagnóstico de director.

A la llegada a la escuela, se tuvo un acercamiento con la directora o autoridad encargada, por jerarquía; con el fin de que estuviera enterada de la presencia de la asesora, cuando el director (a), se encontraba generalmente se tenía una charla informativa, de los avances o cambios que se iban realizando al respecto, se le invitaba a la directora a pasar a observar el trabajo que se realizaba, una directora sumamente interesada en aprender.

A la visita al aula, se tuvo la plática inicial para obtener información del objetivo que la maestra tenía dicho día, la competencia a alcanzar, el tema a trabajar y el área, se le inducía tener su plan a la vista, ya que era su guía, ella lo tenía físico, maestra y asesora se ponían de acuerdo para trabajar con los niños, en donde se le iba apoyando durante todo el proceso, (4 pasos del aprendizaje significativo), para que los aplicara, se hizo énfasis en aprovechar los conocimientos que los niños tenían, y dejarlos que con su particular forma de trabajar, ellos construyeran; a los niños se les explicaba que las dos trabajarían dicho día, sin embargo ellos comprendieron y les encantaba que llegara; inmediatamente la labor que la asesora realizaba cada vez que llegaba, se le retroalimentó constantemente porque era un acuerdo, se indujo a realizar de una vez la evaluación; además la maestra preguntaba con toda confianza las dudas y lo que debía de hacer durante el hecho educativo.

Se le indujo a realizar su rincón de aprendizaje, el aula se organizó en "U", se inducía a estar interrelacionando constantemente con los niños y niñas, la maestra lo hacía, los niños trabajaban solitos y participaban bastante contentos, trabajaban en equipos, se le sugirió a la maestra a que las tareas para casa las apoyaran los padres, ella hizo un ensayo y construyeron un trabajito de rondas conjuntamente con la familia y los niños y niñas; los expusieron en el aula en presencia de maestra y asesora; la maestra realizó apoyada el cambio a facilitadora.

La guía de adecuaciones curriculares se explicó en parte, sin embargo manifestó que necesitaba mas orientación de un profesional, el documento de quince principios didácticos, se les explicó en equipo y luego lo leyó la

maestra el documento basado en competencias, le retroalimentó, el documento del aprendizaje significativo se le brindó para que fundamentara su labor diaria con los niños, la maestra dejó a los niños a que realizaran sus letras como ellos consideraran y que lo asociaran con figuras que ellos mismos construyeron, los demás documentos se les brindaron para apoyarse.

Se utilizó la metodología de investigación-acción.

Se aplicó el liderazgo transformacional ya que es carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático

El objetivo de éste liderazgo es:

Transformar a la gente y a las organizaciones, cambiar sus mentes y sus corazones, ayudarlos a que su comportamiento sea congruente y motivarlos a realizar sus cambios permanentes, parte de la fe y la voluntad, es carismático, tiene una meta ideal, son convencionales asertivos, confían en si mismos son agentes de cambio; cambian personas y grupos.

Las lecciones aprendidas en ésta escuela:

- La directora bien orientada, demostró mucha capacidad y deseo de ayudar a su personal, sin embargo el tiempo en lo administrativo es determinante.
- La metodología y el proceso de Formación Docente son funcionales.
- Para iniciar un acompañamiento, debe de partir de un taller (en donde no hay formación continua).
- La maestra necesita mayor apoyo en el manejo del C.N.B.
- Los niños, y la maestra han estado experimentando cambios y hay mayor participación, son más proactivos y colaboradores en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- La directora y maestra manifiesta buena actitud para que se les oriente y apoyarse entre sí.

E. O. U. para Niñas # 97 “Monte Verde”

Se inició con una charla de apertura, en donde el director colaboró e informaba a la asesora su deseo del apoyo.

Llenó el protocolo de diagnóstico de director.

A la llegada a la escuela, se tuvo un acercamiento con el director o autoridad encargada, por jerarquía; con el fin de que estuviera enterada de la presencia de la asesora, cuando el director (a), se encontraba generalmente se tenía una charla informativa, de los avances o cambios que se iban realizando al respecto, se le invitaba pasara a observar el trabajo que se realizaba, un director sumamente colaborador interesado en aprender.

A la visita al aula, se tuvo la plática inicial para obtener información del objetivo que la maestra tenía dicho día, la competencia a alcanzar, el tema a trabajar y el área, se le inducía tener su plan a la vista, ya que era su guía, ella lo tenía físico, se le retroalimentó, maestra y asesora se ponían de acuerdo para trabajar con las niñas, en donde se le iba apoyando durante todo el proceso, (4 pasos del aprendizaje significativo), para que los aplicara, se hizo énfasis en aprovechar los conocimientos que las niñas tenían, y dejarlos que con su particular forma de trabajar, ellos construyeran; a los niñas se les explicaba que las dos trabajarían dicho día, sin embargo ellos comprendieron y les encantaba que llegara; inmediatamente la labor que la asesora realizaba cada vez que llegaba, se le retroalimentó constantemente porque era un acuerdo, se indujo a realizar de una vez la evaluación; además la maestra preguntaba con toda confianza las dudas y lo que debía de hacer durante el hecho educativo.

Se le indujo a realizar su rincón de aprendizaje, (lo cual formó con calidad); el aula se organizó en “U”, se inducía a estar interrelacionando constantemente con los niños y niñas, la maestra lo hacía, los niños trabajaban solitos y participaban bastante contentos, trabajaban en equipos, se le sugirió a la maestra a que las tareas para casa las apoyaran los padres, ella hizo un

ensayo y construyeron un trabajito de rondas conjuntamente con la familia y los niños y niñas. los expusieron en el aula en presencia de maestra y asesora; la maestra realizó apoyada el cambio a facilitadora, se eliminaron las planas.

Se le apoyó en la evaluación bimensual para que diera acompañamiento, se reorientó lo cual la maestra vio con buenos ojos y rindió frutos positivos.

La guía de adecuaciones curriculares se explicó en parte, sin embargo manifestó que necesitaba más orientación de un profesional, el documento de quince principios didácticos, se les explicó en equipo y luego lo leyó la maestra, le encontró la razón de partir en la formación de ellos; el documento basado en competencias, le retroalimentó lo que se ha trabajado en las visitas; el de aprendizaje significativo se le brindó para que fundamentara su labor diaria con los niños, la maestra dejó a los niños que realizaran sus letras como ellos consideraran y que lo asociaran con figuras que ellos mismos construyeron, los demás documentos se les brindaron para apoyarse.

Se utilizó la metodología Investigación-acción.

Se aplicó el liderazgo transformacional ya que es carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático.

El objetivo de éste liderazgo es:

Transformar a la gente y a las organizaciones, cambiar sus mentes y sus corazones, ayudarlos a que su comportamiento sea congruente y motivarlos a realizar sus cambios permanentes, parte de la fe y la voluntad, es carismático, tiene una meta ideal, son convencionales asertivos, confían en si mismos son agentes de cambio; cambian personas y grupos.

Las lecciones aprendidas en ésta escuela:

- Un director con buena actitud y de servicio, consigue lo que se propone y se evidencia; demostró mucha capacidad y su deseo de ayudar a su personal, sin embargo el tiempo en lo administrativo es determinante.
- La metodología y el proceso de Formación Docente son funcionales.
- Para iniciar un acompañamiento, debe de partir de un taller (en donde no hay formación continua).
- La maestra necesita mayor apoyo en el manejo del C.N.B.
- Las niñas, y la maestra han estado experimentando cambios y hay mayor participación, son más proactivos y colaboradores en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- El director y la maestra manifiestan buena actitud para que se les oriente y apoyarse entre sí.

E. O. U. M. Complejo Educativo para la Paz, “Alberto Masferrer” J.M.

Se inició con una charla de apertura, en donde la directora colaboró e informaba a la asesora su deseo del apoyo, aunque por enfermedad estuvo suspendida, la sub-directora apoyó.

Llenó el protocolo de diagnóstico de director.

A la llegada a la escuela, se tuvo un acercamiento con la directora o autoridad encargada, por jerarquía; con el fin de que estuviera enterada de la presencia de la asesora, cuando el director (a), se encontraba, generalmente se tenía una charla informativa, de los avances o cambios que se iban realizando al respecto, se le invitaba pasar a observar el trabajo que se realizaba, sin embargo por sus múltiples tareas administrativas, le fue imposible.

A la visita al aula, se tuvo la plática inicial para obtener información del objetivo que la maestra tenía dicho día, la competencia a alcanzar, el tema y el área a trabajar.

Se le inducía tener su plan a la vista, ya que era su guía, ella lo tenía físico, el C.N.B., se le retroalimentó, maestra y asesora se ponían de acuerdo para

trabajar con las niñas, en donde se le iba apoyando durante todo el proceso, (4 pasos del aprendizaje significativo), para que los aplicara, se hizo énfasis en aprovechar los conocimientos que las niñas tenían, y dejarlos que con su particular forma de trabajar, ellos construyeran; a los niñas se les explicaba que las dos trabajarían dicho día, sin embargo ellos comprendieron y les encantaba que llegara; inmediatamente la labor que la asesora realizaba cada vez que llegaba, se le retroalimentó constantemente porque era un acuerdo, se indujo a realizar de una vez la evaluación; además la maestra preguntaba con toda confianza las dudas y lo que debía de hacer durante el hecho educativo.

Se le indujo a realizar su rincón de aprendizaje, (lo cual dio inicio); el aula no se organizó en "U", por el tipo de mobiliario, sin embargo había bastante contacto con los niños y niñas se inducía a estar interrelacionando constantemente, la maestra lo hacía, los niños trabajaban solitos y participaban bastante contentos, trabajaban en equipos, se demostró por qué no se debían de trabajar planas y se fue cambiando el criterio se le sugería a la maestra a que las tareas para casa las apoyaran los padres, la familia.

Se le apoyó en la evaluación bimensual para que diera acompañamiento, se reorientó, lo cual la maestra vio con buenos ojos y rindió frutos positivos, cambiando los resultados de las mismas.

La guía de adecuaciones curriculares se explicó en parte, sin embargo manifestó que necesitaba más orientación de un profesional, el documento de quince principios didácticos, se les explicó en equipo y luego lo leyó la maestra, le encontró la razón de partir en la formación de ellos; el documento basado en competencias, le retroalimentó lo que se ha trabajado en las visitas; el de aprendizaje significativo se le brindó para que fundamentara su labor diaria con los niños, la maestra dejó a los niños que realizaran sus letras como ellos consideraran y que lo asociaran con figuras que ellos mismos construyeron, los demás documentos se les brindaron para apoyarse.

Se utilizó la metodología de investigación-acción.

Se aplicó el liderazgo transformacional ya que es carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático

El objetivo de éste liderazgo es:

Transformar a la gente y a las organizaciones, cambiar sus mentes y sus corazones, ayudarlos a que su comportamiento sea congruente y motivarlos a realizar sus cambios permanentes, parte de la fe y la voluntad, es carismático, tiene una meta ideal, son convencionales asertivos, confían en sí mismos son agentes de cambio; cambian personas y grupos.

Las lecciones aprendidas en ésta escuela:

- Una sub- directora con buena actitud y conocimiento, su deseo de ayudar a su personal, sin embargo el tiempo en lo administrativo no se lo permite.
- La metodología y el proceso de Formación Docente son funcionales.
- Para iniciar un acompañamiento, debe de partir de un taller (en donde no hay formación continua).
- La maestra necesita mayor apoyo en el manejo del C.N.B.
- Los niños, niñas y la maestra, han estado experimentando cambios y hay mayor participación, son más proactivos y colaboradores en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- La sub- directora y la maestra manifiestan buena actitud para que se les oriente y apoyarse entre sí.

E. O. U. de Varones # 78, “Monte Verde”; J.V.

Se inició con una charla de apertura, en donde la directora colaboró, llenó el protocolo de diagnóstico de director.

A la llegada a la escuela, la asesora se anunciaba con la directora, sin embargo por sus múltiples ocupaciones administrativas, era difícil entablar

conversación con ella, o autoridad encargada, por jerarquía; con el fin de que estuviera enterada de la presencia de la asesora, cuando la directora (a), se encontró, tuvo una charla informativa, de los objetivos del acompañamiento.

A la visita al aula, se tuvo la plática inicial para obtener información del objetivo que la maestra tenía dicho día, la competencia a alcanzar, el tema y el área a trabajar.

Se le inducía tener su plan a la vista, ya que era su guía, ella lo tenía físico, el C.N.B., se le retroalimentó, maestra y asesora se ponían de acuerdo para trabajar con las niñas, en donde se le iba apoyando durante todo el proceso, (4 pasos del aprendizaje significativo), para que los aplicara, se hizo énfasis en aprovechar los conocimientos que los niños y niñas tenían, dejarlos que con su particular forma de trabajar, que ellos construyeran; a los niños se les explicaba que las dos trabajarían dicho día, sin embargo ellos comprendieron y les encantaba que llegara; aquí se tuvo la oportunidad de acompañar a ciertos niños que tenían problemas en realizar sus tareas, y la maestra comprobó que con ese pequeño cambio los niños le dieron un viraje a su responsabilidad y resultados, (los niños estaban felices); se le iba guiando a la maestra para reinsertar a los niños con cambio de actitud, inmediatamente la labor que la asesora realizaba cada vez que llegaba, se le retroalimentó constantemente porque era un acuerdo, se indujo a realizar de una vez la evaluación; además la maestra preguntaba con toda confianza las dudas y lo que debía de hacer durante el hecho educativo, una maestra con mucha propuesta evidente.

Se le indujo a realizar su rincón de aprendizaje, (lo cual dio inicio); el aula "U", había bastante contacto con los niños y niñas, se inducía a estar interrelacionando constantemente, la maestra lo hacía, los niños trabajaban solitos y participaban bastante contentos, trabajaban en equipos, se demostró por qué no se debían de trabajar planas y se fue cambiando el criterio, se le sugería a la maestra a que las tareas para casa las apoyaran los padres y la familia.

Se le apoyó en la evaluación bimensual para que diera acompañamiento, se reorientó, lo cual la maestra vio con buenos ojos y rindió frutos positivos, cambiando los resultados de las mismas.

La guía de adecuaciones curriculares se explicó en parte, sin embargo manifestó que necesitaba más orientación de un profesional, el documento de quince principios didácticos, se les explicó en equipo y luego lo leyó la maestra, le encontró la razón de partir en la formación de ellos; el documento basado en competencias, le retroalimentó lo que se ha trabajado en las visitas; el de aprendizaje significativo se le brindó para que fundamentara su labor diaria con los niños, la maestra dejó a los niños que realizaran sus letras como ellos consideraran y que lo asociaran con figuras que ellos mismos construyeron, los demás documentos se les brindaron para apoyarse.

Se utilizó la metodología de investigación-acción.

Se aplicó el liderazgo transformacional ya que es carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático.

El objetivo de éste liderazgo es:

Transformar a la gente y a las organizaciones, cambiar sus mentes y sus corazones, ayudarlos a que su comportamiento sea congruente y motivarlos a realizar sus cambios permanentes, parte de la fe y la voluntad, es carismático, tiene una meta ideal, son convencionales asertivos, confían en si mismos son agentes de cambio; cambian personas y grupos.

Las lecciones aprendidas en ésta escuela:

- Se necesita crear esa cultura de liderazgo en las autoridades, ya que es básica para el sistema educativo, por medio de la formación continua que deben de brindar las autoridades inmediatas superiores.
- La metodología y el proceso de Formación Docente son funcionales.
- Para iniciar un acompañamiento, debe de partir de un taller (en donde no hay formación continua).

- La maestra necesita mayor apoyo en el manejo del C.N.B.
- Los niños, niñas y la maestra, han estado experimentando cambios y hay mayor participación, son más proactivos y colaboradores en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

E. O. U. M. “República de El Salvador”, J.V.

Se inició con una charla de apertura, en donde la directora colaboró, llenó el protocolo de diagnóstico de director.

A la llegada a la escuela, se tuvo un acercamiento con el director o autoridad encargada, por jerarquía; con el fin de que estuviera enterada de la presencia de la asesora, cuando la director (a), se encontró se tuvo una charla informativa, ya que sus múltiples responsabilidades administrativas eran una limitante.

A la visita al aula, se tuvo la plática inicial para obtener información del objetivo que la maestra tenía dicho día, la competencia a alcanzar, el tema y el área a trabajar.

Se le indujo a tener su plan a la vista, ya que era su guía, habían muchas dudas al respecto por lo que se le apoyo, el C.N.B., se le retroalimentó, maestra y asesora se ponían de acuerdo para trabajar con las niñas y niños, en donde se le iba apoyando durante todo el proceso, (4 pasos del aprendizaje significativo), para que los aplicara; se hizo énfasis en aprovechar los conocimientos que los niños y niñas tenían, dejarlos que con su particular forma de trabajar, que ellos construyeran; a los niñas se les explicaba que las dos trabajarían dicho día, sin embargo ellos comprendieron y les encantaba que llegara; Se le iba guiando a la maestra para reinsertar a los niños con cambio de actitud, inmediatamente la labor que la asesora realizaba cada vez que llegaba, se le retroalimentó constantemente porque era un acuerdo, se indujo a realizar de una vez la evaluación.

Se le indujo a realizar su rincón de aprendizaje, se trató de que se tuviera mayor acercamiento y apoyo a los niños uno a uno, así como colocarlos no por grupos según sus capacidades sino de tal forma que unos con otros se apoyaran, el aula en “U”, no fue posible por el tipo de mobiliario, eran mesas demasiado grandes, se indujo a brindar acompañamiento constante a todos y cada uno se inducía a estar interrelacionando constantemente, la maestra lo hacía, los niños trabajaban solitos y participaban bastante contentos, trabajaban en equipos, se demostró por qué no se debían de trabajar planas y se fue cambiando el criterio, se le sugería a la maestra a que las tareas para casa las apoyaran los padres y la familia.

Se le apoyó en la evaluación bimensual para que diera acompañamiento, se reorientó, lo cual la maestra vio con buenos ojos y rindió frutos positivos, cambiando los resultados de las mismas.

El documento de quince principios didácticos, se les explicó en equipo y luego lo leyó la maestra, le encontró la razón de partir en la formación de ellos; el documento basado en competencias, le retroalimentó lo que se ha trabajado en las visitas; el de aprendizaje significativo se le brindó para que fundamentara su labor diaria con los niños, la maestra dejó a los niños que realizaran sus letras como ellos consideraran y que lo asociaran con figuras que ellos mismos construyeron, los demás documentos se les brindaron para apoyarse.

Se utilizó la metodología de investigación-acción.

Se aplicó el liderazgo transformacional ya que es carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático.

El objetivo de éste liderazgo es:

Transformar a la gente y a las organizaciones, cambiar sus mentes y sus corazones, ayudarlos a que su comportamiento sea congruente y motivarlos a realizar sus cambios permanentes, parte de la fe y la voluntad, es carismático,

tiene una meta ideal, son convencionales asertivos, confían en si mismos son agentes de cambio; cambian personas y grupos.

Las lecciones aprendidas en ésta escuela:

- Se necesita crear esa cultura de liderazgo en las autoridades, ya que es básica para el sistema educativo.
- La metodología y el proceso de Formación Docente son funcionales y necesarias.
- Para iniciar un acompañamiento, debe de partir de un taller (en donde no hay formación continua).
- La maestra necesita mayor apoyo en el manejo del C.N.B.
- Los niños, niñas y la maestra, han estado experimentando cambios y hay mayor participación, son más proactivos y colaboradores en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tres Escuelas del Municipio de Guatemala

E. O. U .para Niñas # 58 “Panamericana” J.M.

Se inició con una charla de apertura, en donde la directora colaboró e informaba a la asesora de su deseo del apoyo.

Llenó el protocolo de diagnóstico de director.

La directora recibió toda la información relacionada al Objetivo del Plan departamental a desarrollar, así como se le indujo al acompañamiento educativo basado en el empoderamiento del conocimiento, una directora bastante comprometida con su labor y deseosa de apoyar a sus maestros.

A la llegada a la escuela, se tuvo un acercamiento con la directora o autoridad encargada, por jerarquía; con el fin de que estuviera enterada de la presencia de la asesora, cuando el director (a), se encontraba generalmente se tenía una charla informativa, de los avances o cambios que se iban realizando al

respecto, se le invitó a la directora a pasar a observar el trabajo que se realizaba.

En el aula, se tuvo una plática inicial para obtener información del objetivo que la maestra tenía dicho día, la competencia a alcanzar, se le inducía al inicio de la importancia que tenía tener su plan a la vista, ya que era su guía, (lo enseñaba y se le iba retroalimentando); maestra y asesora se ponían de acuerdo para trabajar con los niños, en donde se le iba apoyando durante todo el proceso, (4 pasos del aprendizaje significativo), se hizo énfasis en aprovechar los conocimientos que los niños tenían, y dejarlos que con su particular forma de trabajar, ellos construyeran; a los niños y niñas se les explicaba que las dos trabajarían dicho día, sin embargo ellos comprendieron inmediatamente la labor que la asesora realizaba cada vez que llegaba; se le retroalimentó constantemente porque era un acuerdo, se indujo a realizar de una vez la evaluación; además la maestra preguntaba con toda confianza las dudas y lo que debía de hacer durante el hecho educativo.

Se le indujo a realizar su rincón de aprendizaje, (lo realizó, estupendo con los niños, así como construyó materiales de apoyo preciosos); los niños llevaron hojitas, piedrecitas, expusieron sus hojas de trabajo y se le indujo a que se retroalimentaran todos los días con los mismos, el aula se organizó en "U".

La guía de adecuaciones curriculares se explicó en parte, aquí se sugirió buscar apoyo con un profesional para poder ayudar a un niño, lo cual se hizo, ya que la maestra me lo demostró con un documento, en donde se involucraron los padres; el documento de quince principios didácticos, se les explicó en equipo y luego lo leyó la maestra, le gustó bastante y lo puso en práctica en su aula, el documento basado en competencias, le retroalimentó, el documento del aprendizaje significativo se le brindó para que fundamentara su labor diaria con los niños; la maestra hizo el papel de facilitadora.

Se utilizó la metodología investigación-acción.

Se aplicó el liderazgo transformacional ya que es carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático.

El objetivo de éste liderazgo es:

Transformar a la gente y a las organizaciones, cambiar sus mentes y sus corazones, ayudarlos a que su comportamiento sea congruente y motivarlos a realizar sus cambios permanentes, parte de la fe y la voluntad, es carismático, tiene una meta ideal, son convencionales asertivos, confían en si mismos son agentes de cambio; cambian personas y grupos.

Las lecciones aprendidas en ésta escuela:

- Con buena actitud y voluntad de la directora, apoya de forma efectiva a sus maestros (as), pero necesita tiempo y formación.
- El cambio de actitud de la maestra fue básico para apoyar a sus niñas,
- La metodología y el proceso de Formación Docente son funcionales.
- Para iniciar un acompañamiento, debe de partir de un taller (en donde no hay formación continua).
- La maestra necesita mayor apoyo en el manejo del C.N.B.
- Los niños y la maestra han estado experimentando cambios y hay mayor participación, son más proactivos y colaboradores en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- La directora y maestra manifiesta buena actitud para que se les oriente y apoyarse entre sí.

E. O. U. M, # 59 “Panamericana” J.V

Se inició con una charla de apertura, en donde la directora colaboró e informaba a la asesora de su deseo del apoyo.

Llenó el protocolo de diagnóstico de director.

La directora recibió toda la información relacionada al Objetivo del Plan a desarrollar, así como se le indujo al acompañamiento educativo basado en el

empoderamiento del conocimiento, una directora bastante comprometida con su labor y deseosa de apoyar a sus maestros.

A la llegada a la escuela, se tuvo un acercamiento con la directora o autoridad encargada, por jerarquía; con el fin de que estuviera enterada de la presencia de la asesora, cuando el director (a), se encontraba generalmente se tenía una charla informativa, de los avances o cambios que se iban realizando al respecto, se le invitó a pasar a observar el trabajo que se realizaba.

En el aula, se tuvo una plática inicial para obtener información del objetivo que la maestra tenía dicho día, la competencia a alcanzar, se le indujo al inicio, de la importancia que tenía tener su plan a la vista, ya que era su guía, (lo enseñaba y se le iba retroalimentando); maestra y asesora se ponían de acuerdo para trabajar con los niños, en donde se le iba apoyando durante todo el proceso, (4 pasos del aprendizaje significativo) , se hizo énfasis en aprovechar los conocimientos que los niños tenían, y dejarlos que con su particular forma de trabajar, ellos construyeran; a los niños y niñas se les explicaba que las dos trabajarían dicho día, sin embargo ellos comprendieron inmediatamente la labor que la asesora realizaba cada vez que llegaba; se le retroalimentó constantemente porque era un acuerdo, se indujo a realizar de una vez la evaluación; además la maestra preguntaba con toda confianza las dudas y lo que debía de hacer durante el hecho educativo.

Se le indujo a realizar su rincón de aprendizaje, a con materiales de desecho, que construyera su material pedagógico expusieron algunas hojas de trabajo y se le indujo a que los niños se retroalimentaran todos los días con los mismos, el aula no se organizó en "U", por el tipo de pupitres, sin embargo había bastante comunicación con los niños porque brindaba acompañamiento.

El documento de quince principios didácticos, se le explicó, luego lo leyó la maestra, le gustó bastante y lo puso en práctica en su aula, el documento se le sugirió enseñar basada en ellos, el documento basado en competencias, le retroalimentó, el documento del aprendizaje significativo se le brindó para que

fundamentara su labor diaria con los niños; la maestra hizo el papel de facilitadora.

Se utilizó la metodología de investigación-acción.

Se aplicó el liderazgo transformacional ya que es carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático.

El objetivo de éste liderazgo es:

Transformar a la gente y a las organizaciones, cambiar sus mentes y sus corazones, ayudarlos a que su comportamiento sea congruente y motivarlos a realizar sus cambios permanentes, parte de la fe y la voluntad, es carismático, tiene una meta ideal, son convencionales asertivos, confían en si mismos son agentes de cambio; cambian personas y grupos.

Las lecciones aprendidas en ésta escuela:

- Con una buena actitud y voluntad de la directora, apoya de forma efectiva a sus maestros (as) pero necesitan tiempo y formación.
- El cambio de actitud de la maestra fue básico para apoyar a sus niñas,
- La metodología y el proceso de Formación Docente son funcionales.
- Para iniciar un acompañamiento, debe de partir de un taller (en donde no hay formación continua).
- La maestra necesita mayor apoyo en el manejo del Currículum Nacional Base.
- Los niños y la maestra han estado experimentando cambios y hay mayor participación, son más proactivos y colaboradores en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- La directora y maestra manifiesta buena actitud para que se les oriente y apoyarse entre sí.

E. O. U. M., “Franklin Delano Roosevelt”, J.M.

Se brindó una charla de apertura, a la autoridad encargada (sub-directora)

Llenó el protocolo de diagnóstico de director.

La Sub-directora recibió toda la información relacionada al Objetivo del Plan a desarrollar, así como se le indujo al acompañamiento educativo basado en el empoderamiento del conocimiento.

A la llegada a la escuela, se tuvo un acercamiento con la directora o autoridad encargada, por jerarquía; con el fin de que estuviera enterada de la presencia de la asesora, cuando la directora se encontraba, generalmente se tenía una charla informativa, de los avances o cambios que se iban realizando al respecto, se le invitó a pasar a observar el trabajo que se realizaba.

En el aula, se tuvo una plática inicial para obtener información del objetivo que la maestra tenía dicho día, la competencia a alcanzar, se le indujo al inicio, de la importancia que tenía tener su plan a la vista, ya que era su guía, (lo enseñaba y se le iba retroalimentando); maestra y asesora se ponían de acuerdo para trabajar con los niños, en donde se le iba apoyando durante todo el proceso, (4 pasos del aprendizaje significativo) , se hizo énfasis en aprovechar los conocimientos que los niños tenían, y dejarlos que con su particular forma de trabajar, ellos construyeran; a los niños y niñas se les explicaba que las dos trabajarían dicho día, ellos comprendieron inmediatamente la labor que la asesora realizaba cada vez que llegaba; se le retroalimentó constantemente porque era un acuerdo, se indujo a realizar de una vez la evaluación, el trabajo en equipo, la coeducación y coevaluación, una maestra con gran experiencia y bastante propuesta, ya manejaba el apoyo individual, sumamente disciplinada al igual que sus alumnos , se trató de ir minimizando el trabajo de planas y de integrar a los niños en un solo equipo.

Se le indujo a realizar su rincón de aprendizaje, con materiales de desecho, que construyera su material pedagógico aunque ella ya trabajaba bastante de esa forma, se le indujo a que los niños expusieran algunas hojas de trabajo y se retroalimentaran todos los días con los mismos, el aula no se organizó en “U”, sin embargo había bastante acercamiento con los niños y niñas, brindó acompañamiento.

El documento de quince principios didácticos, se le explicó, luego lo leyó la maestra, le gustó bastante y lo puso en práctica en su aula, el documento se le sugirió enseñar basada en ellos, el documento basado en competencias, le retroalimentó, el documento del aprendizaje significativo se le brindó para que fundamentara su labor diaria con los niños; la maestra hizo el papel de facilitadora.

Se aplicó el liderazgo transformacional ya que es carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático.

Se utilizó la metodología de investigación-acción.

El objetivo de éste liderazgo es:

Transformar a la gente y a las organizaciones, cambiar sus mentes y sus corazones, ayudarlos a que su comportamiento sea congruente y motivarlos a realizar sus cambios permanentes, parte de la fe y la voluntad, es carismático, tiene una meta ideal, son convencionales asertivos, confían en si mismos son agentes de cambio; cambian personas y grupos.

Las lecciones aprendidas en ésta escuela:

- La actitud positiva de la maestra evidenció los resultados, (todos los niños y niñas leían y escribían).
- La metodología y el proceso de Formación Docente son funcionales.
- Para iniciar un acompañamiento, debe de partir de un taller (en donde no hay formación continua).

- La maestra necesita mayor apoyo en el manejo del Currículum Nacional Base.
- Los niños y la maestra han estado experimentando cambios y hay mayor participación, son proactivos y colaboradores en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- La maestra manifiesta buena actitud para que se les oriente.

3. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE APLICACIÓN DEL PROYECTO DE MEJORA EDUCATIVA

Situación Diagnóstica	Resultados Obtenidos
<p>E.O.U.M. "Mateo Flores" J.M.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay un planteamiento de un objetivo diario hacia el logro del aprendizaje, (en general). • No aplica durante el proceso enseñanza-aprendizaje la metodología del aprendizaje significativo. • La planificación está redactada en base a competencias, pero no se le da aplicación. • La evaluación no se aplica como parte de un proceso (no es formativa). • Los niños y niñas no tienen mayor participación en el proceso enseñanza-aprendizaje. • No se realiza trabajo en equipo. • Los niños y niñas son receptores • Los niños y niñas realizan planas dirigidas. • No se ha brindado apoyo técnico del manejo del Currículum Nacional Base. • En general se sigue trabajando de forma tradicional. • Los padres de familia no tienen mayor participación en la enseñanza-aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maestra consciente de la importancia que tiene que plantearse un objetivo hacia el aprendizaje. • Aplicando metodología del aprendizaje significativo. • Refinando la planificación. • Organizando su aula para tener mayor contacto con los estudiantes. • planificando con criterios mínimos. • Aplicando la evaluación como parte de un proceso. • Confiando en el Currículum Nacional Base. pero necesitando apoyo. • Realizando un enseñanza Activa-participativa. • Niños y niñas iniciando trabajo autónomo • Maestra, en camino a ser competente en su quehacer diario

Conclusiones:

La maestra utiliza la planificación como guía y contiene los aspectos fundamentales a desarrollar.

- Desarrolla los cuatro pasos del aprendizaje significativo durante el hecho educativo, con pertinencia.
- Se comprendió el verdadero objetivo de la evaluación y se le dio aplicación durante el proceso.
- Las estrategias son un apoyo a la labor diaria, sobre todo en la disciplina y aprendizaje.
- Se comprobó el apoyo que debe existir entre docentes para óptimos resultados con los niños y niñas.
- Se le encontró sentido a la guía utilizada Currículum Nacional Base.

Recomendaciones:

- Que la directora siga su formación técnica, ya que es un elemento básico para desarrollar la calidad de la educación en su escuela.
- Solicitar un apoyo en lo administrativo, para que pueda brindar apoyo técnico a su personal ya que es una directora proactiva y con buena actitud.
- Que genere el apoyo a sus docentes en el manejo del C.N.B. (es urgente).
- Acompañar y cuestionar a la maestra de primer grado, que se le brindó el apoyo con el fin de que siga aplicando lo aprendido en el acompañamiento.
- Que directora y maestra se autoformen para realizar un trabajo de calidad.

Situación Diagnóstica	Resultados Obtenidos
<p>E.O.U.M. “Mateo Flores” J.V.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay aplicación del aprendizaje significativo • La planificación no está definida. • Existe confusión en relación a objetivos y competencias. • La nota de promoción se obtiene por exámenes y porcentaje de zona no significativo. • Los niños y niñas no tienen mayor participación en el proceso enseñanza-aprendizaje. • El aula está organizada en filas sin mayor contacto con los niños. • No se aplica coevaluación. • No se trabaja en equipo. • Los padres no tienen mayor participación en la enseñanza- aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Partiendo de un objetivo de la enseñanza diaria. • Niños creando su propio aprendizaje con la guía de la maestra. • Refinando y dándole aplicación a su planificación. • Desarrollando competencias a los niños. • Induciendo a los niños y niñas a la participación. • Brindando acompañamiento a los niños durante el proceso, por lo que hay mayor relación. • Organizando equipos de trabajo. • Aplicando y coevaluación.

Conclusiones:

- La maestra utiliza la planificación como guía y contiene los aspectos fundamentales a desarrollar.
- Desarrolla los cuatro pasos del aprendizaje significativo durante el hecho educativo, con pertinencia.
- Se comprendió el verdadero objetivo de la evaluación y se le dio aplicación durante el proceso.
- Las estrategias son un apoyo a la labor diaria, sobre todo en la disciplina y aprendizaje.
- Se comprobó el apoyo que debe existir entre docentes para óptimos resultados con los niños y niñas.
- Se le encontró sentido a la guía utilizada Currículum Nacional Base.

Recomendaciones:

- Que la directora siga su formación técnica, ya que es un elemento básico para desarrollar la calidad de la educación en su escuela.
- Solicitar un apoyo en lo administrativo, para que pueda brindar apoyo técnico a su personal ya que es una directora proactiva y con buena actitud.

- Que genere el apoyo a sus docentes en el manejo del Currículum Nacional Base. (es urgente).
- Acompañar y cuestionar a la maestra de primer grado, que se le brindó el apoyo con el fin de que siga aplicando lo aprendido en el acompañamiento.
- Que directora y maestra se autoformen para realizar un trabajo de calidad.

Situación Diagnóstica	Resultados Obtenidos
<p>E.O.U.M. “La Ceiba” J.M.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajando con planas a los niños. • No se aplica la metodología del aprendizaje significativo. • Planificación redactada en base a Currículum Nacional Base.pero no se le da aplicación. • Fijación del aprendizaje con planas de las letras . • Evaluación bimensual por medio de exámenes escritos de varias series. • La evaluación no es producto de un proceso. • Niños y niñas son receptores del conocimiento. • Aula organizada en filas. • La enseñanza-aprendizaje sin mayor participación de todos los niños. • No capacitación del manejo del Currículum Nacional Base. 	<ul style="list-style-type: none"> • Partiendo de un objetivo de la enseñanza diaria. • Niños creando su propio aprendizaje con la guía de la maestra. • Practicando los cuatro pasos del proceso enseñanza-aprendizaje. • Realizando una planificación con criterios mínimos y dándole aplicación. • Desarrollando competencias a los niños. • Induciendo a los niños y niñas a la participación y desarrollo del pensamiento lógico. • Brindando acompañamiento a los niños durante el proceso, por lo que hay mayor relación. • Organizando equipos de trabajo. • Aula organizada en “U”. • Niños en un 100% participando. • Maestra con cambio de actitud sin mucho esfuerzo. • Se evidencia la participación en el aprendizaje de los niños y niñas de la familia.

Conclusiones:

- La maestra utiliza la planificación como guía y contiene los aspectos fundamentales a desarrollar.
- Desarrolla los cuatro pasos del aprendizaje significativo durante el hecho educativo, con pertinencia.
- Se comprendió el verdadero objetivo de la evaluación y se le dio aplicación durante el proceso.
- Las estrategias son un apoyo a la labor diaria.
- Se comprobó el apoyo que debe existir entre docentes para óptimos resultados con los niños y niñas.
- Brindando participación a los padres de familia y familia.
- Se le encontró sentido a la guía utilizada Currículum Nacional Base.

Recomendaciones:

- Que la directora siga su formación técnica, ya que es un elemento básico para desarrollar la calidad de la educación en su escuela.
- Solicitar un apoyo en lo administrativo, para que pueda brindar apoyo técnico a su ya que es una directora proactiva y con buena actitud.
- Que genere el apoyo a sus docentes en el manejo del Currículum Nacional Base. (es urgente).
- Acompañar y cuestionar a la maestra de primer grado, que se le brindó el apoyo con el fin de que siga aplicando lo aprendido en el acompañamiento.
- Que directora y maestra se autoformen para realizar un trabajo de calidad.

Situación Diagnóstica	Resultados Obtenidos
<p>E.O.U. para Niñas “Monte Verde” J.M.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay un objetivo diario hacia el logro del aprendizaje. • Realizando dictados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maestra consciente de la importancia que tiene que plantearse un objetivo hacia el aprendizaje. • Las niñas construyendo su propio

<ul style="list-style-type: none"> • Fijando aprendizaje con planas. • Niñas realizando trabajo individual. • No aplicando una metodología del aprendizaje significativo. • Planificación redactada en base al Currículum Nacional Base, no se le da aplicación. • La evaluación se realiza bimensual por medio de exámenes escritos con carga de contenidos (cinco series); tradicional. • La evaluación formativa no se realiza, ya que no es parte del proceso. • Las niñas no tienen mayor participación en el proceso. • El aprendizaje a leer y escribir es a base de enseñanza-aprendizaje de letras aisladas. 	<p>aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niñas trabajando en equipo. • Maestra aplicando cuatro pasos de la metodología activa-participativa. • Maestra tomando como guía su plan refinado. • Maestra evaluando como parte del proceso. • Maestra brindando acompañamiento y retroalimentando la evaluación con resultados positivos. • Niñas participando en un 100% con alegría. • Niñas construyendo palabras tomando como base la letra a aprender.
---	--

Conclusiones:

- La maestra utiliza la planificación como guía y contiene los criterios fundamentales a desarrollar.
- Desarrolla los cuatro pasos del aprendizaje significativo durante el hecho educativo, con pertinencia.
- Brinda acompañamiento a sus alumnos para retroalimentar durante el hecho educativo.
- Maestra comprometida con la labor que realiza.
- Se comprendió el verdadero objetivo de la evaluación y se le dio aplicación durante el proceso.
- Las estrategias son un apoyo a la labor diaria.
- Se comprobó el apoyo que debe existir entre docentes para óptimos resultados con los niños y niñas.
- Brindando participación a los padres de familia y familia.
- Se le encontró sentido a la guía utilizada Currículum Nacional Base.

Recomendaciones:

- Que el director siga su formación técnica, ya que es un elemento básico para desarrollar la calidad de la educación en su escuela.
- Solicitar un apoyo en lo administrativo, para que pueda brindar apoyo técnico a su personal ya que es una director proactivo y con buena actitud.
- Que genere el apoyo a sus docentes en el manejo del Currículum Nacional Base. (es urgente).
- Acompañar y cuestionar a la maestra de primer grado, que se le brindó el apoyo con el fin de que siga aplicando lo aprendido en el acompañamiento.
- Que director y maestra se autoformando para realizar un trabajo de calidad.

Situación Diagnóstica	Resultados Obtenidos
<p>E. O.U.M. "Alberto Masferrer" J.M.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay un objetivo diario hacia el logro del aprendizaje. • Sin aplicación de los cuatro pasos del aprendizaje significativo. • Realizando dictados. • Fijando aprendizaje con planas. • Niñas realizando trabajo individual. • Planificando en base al Currículum Nacional Base. pero no se le da aplicación. • Niños aprendiendo letra de molde y de carta en base a un patrón. • Carteles de letras en la pared. • Realizando en general trabajo tradicional, maestra brindando conocimientos, niños y niñas recibiendo esos conocimientos. • No se ha brindado capacitación con relación al manejo del Currículum Nacional Base. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maestra consciente de la importancia que tiene de plantearse un objetivo hacia el aprendizaje. • Maestra aplicando cuatro pasos de la metodología activa-participativa. • Los niños y niñas construyendo su propio aprendizaje. • Niñas trabajando en equipo. • Maestra tomando como guía su plan refinado. • Maestra evaluando como parte del proceso. • Niños y niñas desarrollando su pensamiento lógico hacia la autonomía. • Maestra iniciándose en el manejo del Currículum Nacional Base.

Conclusiones:

- La maestra utiliza la planificación como guía y contiene los criterios fundamentales a desarrollar.
- Desarrolla los cuatro pasos del aprendizaje significativo durante el hecho educativo, con pertinencia.
- Brinda acompañamiento a sus alumnos para retroalimentar durante el hecho educativo.
- Se comprendió el verdadero objetivo de la evaluación y se le dio aplicación durante el proceso.
- Las estrategias son un apoyo a la labor diaria.
- Se comprobó el apoyo que debe existir entre docentes para óptimos resultados con los niños y niñas.
- Brindando participación a los padres de familia y familia.
- Se le encontró sentido a la guía utilizada Currículum Nacional Base.

Recomendaciones:

- Que la Sub- directora siga su formación técnica, ya que es un elemento básico para desarrollar la calidad de la educación en su escuela.
- Solicitar un apoyo en lo administrativo, para que pueda brindar apoyo técnico al personal.
- Que genere el apoyo a los docentes en el manejo del Currículum Nacional Base. (es urgente).
- Acompañar y cuestionar a la maestra de primer grado, que se le brindó el apoyo con el fin de que siga aplicando lo aprendido en el acompañamiento.
- Que sub-directora y maestra se autoformen para realizar un trabajo de calidad.

Situación Diagnóstica	Resultados Obtenidos
<p>E.O.U. de Varones "Monte Verde" J.V.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay un objetivo diario hacia el logro del aprendizaje. • Sin aplicación de los cuatro pasos del aprendizaje significativo. • Maestra planificando en base al C.N.B., pero no se le da aplicación. • Realizando evaluación por medio de exámenes cargados de series (5) • Confusión en relación a objetivos y competencias. • Niños escuchando la explicación de la maestra. • Niños Realizando trabajo individual • Aula organizada en filas. • No hay participación de padres de familia de forma directa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maestra consciente de la importancia que tiene de plantearse un objetivo hacia el aprendizaje. • Aplicando cuatro pasos de la metodología del aprendizaje significativo. • Refinando la planificación y aplicándola. • Aplicando una evaluación formativa • Comprendiendo la importancia de hacer competente a los niños. • Acompañando y retroalimentando a los niños. • Involucrando en las tareas de los niños, a padres de familia • Niños construyendo su propio aprendizaje. • Trabajando en equipos • Aula organizada para tener mayor contacto con los niños.

Conclusiones:

- La maestra utiliza la planificación como guía y contiene los criterios fundamentales a desarrollar.
- Desarrolla los cuatro pasos del aprendizaje significativo durante el hecho educativo, con pertinencia.
- Brinda acompañamiento a sus alumnos para retroalimentar durante el hecho educativo.
- Se comprendió el verdadero objetivo de la evaluación y se le dio aplicación durante el proceso.
- Las estrategias son un apoyo a la labor diaria.
- Se comprobó el apoyo que debe existir entre docentes para óptimos resultados con los niños y niñas.
- Comprometida con su labor; genera pensamiento lógico a sus niños.
- Brindando participación a los padres de familia y familia.

- Se le encontró sentido a la guía utilizada (C.N.B.).

Recomendaciones:

- Que la directora le brinde un viraje a su actitud, para su formación técnica, ya que es básica en su posición, para desarrollar la calidad de la educación en su escuela.
- Solicitar un apoyo en lo administrativo, para que pueda brindar apoyo técnico al personal.
- Que genere el apoyo a los docentes en el manejo del C.N.B. (es urgente).
- Que la directora se autoforme en la parte técnica.
- Que la maestra siga su autoformación.

Situación Diagnóstica	Resultados Obtenidos
<p>E.O.U.M. "República de El Salvador" J.V.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay un objetivo diario hacia el logro del aprendizaje. • Sin aplicación de los cuatro pasos del aprendizaje significativo. • Fijando aprendizaje con planas • La planificación en base a objetivos • La evaluación es por medio de exámenes bimensuales, de forma tradicional. • No se aplica evaluación formativa, (como parte del proceso). • Poniendo planas a los niños en cola. • Niños divididos en 3 grupos, (los que saben, los que saben algo, los que necesitan mucho apoyo). • La maestra expone, y explica la lectura, los niños escuchan. • Niños organizados en filas (mesas). • Disciplina en un 30%. • Nula capacitación técnica del C.N.B. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maestra consciente de la importancia que tiene de plantearse un objetivo hacia el aprendizaje. • Parte del conocimiento que el niño tiene • Brindando acompañamiento en sus evaluaciones. • Iniciando una evaluación como parte de un proceso. • Consciente de la necesidad del cambio de actitud. • Integrando a los niños en base a capacidades, en coeducación y coevaluación. • Facilitando el pensamiento reflexivo de los niños y niñas. • Brindando acompañamiento y retroalimentando a sus niños. • Niños y niñas construyendo en base a las lecturas. • Exponiendo sus trabajos. • Trabajando en equipo.

Conclusiones:

- La maestra parte del conocimiento que el niño tiene.
- Brinda acompañamiento a sus alumnos para retroalimentar durante el hecho educativo.
- Comprendiendo el por qué de la planificación por competencias.
- Se comprendió el verdadero objetivo de la evaluación y se le dio aplicación durante el proceso.
- Las estrategias son un apoyo a la labor diaria.
- Comprometida con su labor; genera pensamiento lógico a sus niños.
- Se inició en el conocimiento de la guía utilizada (C.N.B.).

Recomendaciones:

- Que la directora le brinde un viraje a su actitud para su formación técnica ya que es básica en su posición, para desarrollar la calidad de la educación en su escuela.
- Solicitar un apoyo en lo administrativo, para que pueda brindar apoyo técnico al personal.
- Que genere el apoyo a los docentes en el manejo del C.N.B. (es urgente).
- Que la directora se autoforme en la parte técnica.
- Que la maestra siga su autoformación.

Situación Diagnóstica	Resultados Obtenidos
<p>E.O.U. para Niñas “Panamericana” J.M.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay un objetivo diario hacia el logro del aprendizaje. • Sin aplicación de los cuatro pasos del aprendizaje significativo. • Fijando aprendizaje con planas • La planificación en base al C.N.B., no se le da aplicación. • Existe confusión entre objetivos y competencias.. • No se aplica evaluación formativa, (como parte del proceso). • Escribiendo en el pizarrón y niñas replicando. • Sin técnicas y estrategias de aprendizaje. • Carteles realizados por la maestra. • Los niños trabajando un libro de aprestamiento de forma individual. • La disciplina necesita mejorar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maestra consciente de la importancia que tiene de plantearse un objetivo hacia el aprendizaje. • Aplicando cuatro pasos de la metodología del aprendizaje significativo. • Brindando acompañamiento en sus evaluaciones. • Iniciando una evaluación como parte de un proceso • Buena actitud hacia el cambio. • Facilitando con el fin de que las niñas construyan su aprendizaje. • Comprendiendo la importancia de desarrollar competencias a las niñas en base a características individuales. • Haciendo competentes a las niñas. • Maestra construyendo materiales pedagógicos con esmero. • Implementando rincones de aprendizaje • Niñas trabajando en equipo. • Niñas trabajando y maestra facilitando, brindando acompañamiento. • Disciplina mejoró producto de las estrategias implementadas.

Conclusiones:

- La maestra utiliza la planificación como guía y contiene los aspectos fundamentales a desarrollar.
- Desarrolla los cuatro pasos del aprendizaje significativo durante el hecho educativo, con pertinencia.
- Construye materiales pedagógicos interesantes para los niños.
- Se comprendió el verdadero objetivo de la evaluación y se le dio aplicación durante el proceso.
- Brinda acompañamiento a las niñas y las retroalimenta.
- Las estrategias son un apoyo a la labor diaria.
- Se comprobó el apoyo que debe existir entre docentes para óptimos resultados con los niños y niñas.

- La labor educativa ya se desarrolla más relajada (en el piso) y niñas felices.
- Brindando participación a los padres de familia y familia,
- Se le encontró sentido a la guía utilizada (C.N.B.).

Recomendaciones:

- Que la directora siga su formación técnica, ya que es un elemento básico para desarrollar la calidad de la educación en su escuela.
- Solicitar un apoyo en lo administrativo, para que pueda brindar apoyo técnico a su personal ya que es una directora proactiva y con buena actitud.
- Que genere el apoyo a sus docentes en el manejo del C.N.B. (es urgente).
- Acompañar y cuestionar a la maestra de primer grado, que se le brindó el apoyo con el fin de que siga aplicando lo aprendido en el acompañamiento.
- Que directora y maestra se autoformen para realizar un trabajo de calidad.

Situación Diagnóstica	Resultados Obtenidos
<p>E.O.U. para Niños “Panamericana” J.V.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay un objetivo diario hacia el logro del aprendizaje. • Sin aplicación de los cuatro pasos del aprendizaje significativo. • Fijando aprendizaje con planas • La planificación en base al C.N.B., no se le da aplicación. • La evaluación es bimensual con exámenes. • la participación de los niños es mínima. • La evaluación formativa no se aplica, (como parte de un proceso). • Niños realizando trabajo individual. • Niños repitiendo lo que la maestra enseña. • Niños copiando del pizarrón lo que la maestra escribe. • Niños trabajando con planas que la 	<ul style="list-style-type: none"> • Maestra consciente de la importancia que tiene de plantearse un objetivo hacia el aprendizaje. • Aplicando cuatro pasos de la metodología del aprendizaje significativo. • Brindando acompañamiento a sus niños durante el proceso de enseñanza aprendizaje. • Iniciando la evaluación como parte del proceso. • De maestra a facilitadora; hay participación de los niños. • Niños trabajando en equipo y en base a capacidades. • Niños construyendo su propio aprendizaje. • Niños iniciando la autonomía.

Situación Diagnóstica	Resultados Obtenidos
maestra pone. <ul style="list-style-type: none"> • Niños divididos en grupos, (los que saben, los que necesitan mejorar). • la maestra revisando en su cátedra las planas. • Niños trabajando solos en su escritorio. 	

Conclusiones:

- La maestra utiliza la planificación como guía y contiene los aspectos fundamentales a desarrollar.
- Desarrolla los cuatro pasos del aprendizaje significativo durante el hecho educativo, con pertinencia.
- Se comprendió el verdadero objetivo de la evaluación y se le dio aplicación durante el proceso.
- Brinda acompañamiento a los niños y los retroalimenta.
- Las estrategias son un apoyo a la labor diaria.
- Se comprobó el apoyo que debe existir entre docentes para óptimos resultados con los niños y niñas.
- Se le encontró sentido a la guía utilizada (C.N.B.).

Recomendaciones:

- Que la directora siga su formación técnica, ya que es un elemento básico para desarrollar la calidad de la educación en su escuela.
- Solicitar un apoyo en lo administrativo, para que pueda brindar apoyo técnico a su personal ya que es una directora proactiva y con buena actitud.
- Que genere el apoyo a sus docentes en el manejo del C.N.B. (es urgente).
- Acompañar y cuestionar a la maestra de primer grado, que se le brindó el apoyo con el fin de que siga aplicando lo aprendido en el acompañamiento.

- Que directora y maestra se autoformen para realizar un trabajo de calidad.

Situación Diagnóstica	Resultados Obtenidos
<p>E.O.U.M. "Franklin Delano Roosevelt" J.M. Maestra con gran experiencia y propuesta, disciplinada. Con su metodología particular. Se observan los resultados en lectura y escritura, sin embargo necesita mejorar procesos para el aprendizaje significativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se plantea un objetivo diario hacia el logro del aprendizaje. • Sin aplicación de los cuatro pasos del aprendizaje significativo. • Fijando aprendizaje con planas • La planificación en base al C.N.B., no se le da aplicación. • Confusión entre objetivos y competencias. • Evaluación no se aplica como parte del proceso (no es formativa). • Niños divididos en grupos en base a capacidades, (los que saben bien, los menos atrasados y los que necesitan mucho apoyo). • Niños realizando trabajo individual. • Falta de desarrollo del pensamiento lógico a los niños. • Aula organizada en filas. 	<p>Niños y niñas que saben leer, (un grupo); se evidencia el trabajo que la maestra realiza, su particularidad es una disciplina asertiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maestra consciente de la importancia que tiene de plantearse un objetivo hacia el aprendizaje. • Aplicando el proceso de los cuatro pasos. • Iniciando la evaluación como parte del proceso. • Brindando acompañamiento en la verificación y retroalimentación a los niños y niñas. • Haciendo competente a los niños y niñas. • Reorganizando su aula para tener mayor contacto con los niños. • Interrelacionando a los niños y niñas en base a capacidades. • Realizando coeducación y coevaluación. • Niños trabajando en equipo • Niños desarrollando el pensamiento lógico.

Conclusiones:

- Maestra que desarrolla una metodología activa-participativa, durante el hecho educativo, con pertinencia.
- Se comprendió el verdadero objetivo de la evaluación y se le dio aplicación durante el proceso.
- Brinda acompañamiento a los niños y los retroalimenta.
- Las estrategias son un apoyo a la labor diaria.

- Se comprobó el apoyo que debe existir entre docentes para óptimos resultados con los niños y niñas.
- Se comprendió la diferencia entre objetivos y competencias.

Recomendaciones:

- Que la directora se forme en lo técnico, ya que es un elemento básico para desarrollar la calidad de la educación en su escuela.
- Solicitar un apoyo en lo administrativo, para que pueda brindar apoyo técnico a su personal.
- Que genere el apoyo a sus docentes en el manejo del C.N.B. (es urgente).
- Acompañar y cuestionar a la maestra de primer grado, que se le Que directora y maestra se autoformen para realizar un trabajo de calidad.
- brindó el apoyo con el fin de que siga aplicando lo aprendido en el acompañamiento.

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN, DE RESULTADOS CON BASE A FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

La práctica profesional realizada en 10 escuelas de la ciudad capital, se relaciona con la calidad de los aprendizajes, por lo que debe desarrollarse en base a proceso, hacia el logro de los resultados; el derecho que todos tienen a la educación, es básico, fomentar la identidad en las comunidades, formar al niño en base a su lengua materna; así como promover costumbres y tradiciones del contexto; Bello de A. (1998), hace énfasis en que la equidad, incluiría lo relativo a la calidad y la eficacia de las estrategias aplicadas para resolver los problemas de los excluidos de la enseñanza y de la capacitación que restringen gravemente sus posibilidades de conformar sociedades competitivas; sin embargo se puede evidenciar que estamos arraigados aún a una educación tradicional.

Los componentes que hacen impacto en el quehacer del maestro en su hecho educativo, son básicos para obtener los resultados efectivos que se requieren durante el proceso de enseñanza-aprendizaje; con base en cada ingrediente individual y procesal, se fundamenta el liderazgo que cada maestro debe de desarrollar para causar gusto e impacto en el sujeto que recae la acción que es el estudiante. Maxwell (1993), manifiesta que el “Liderazgo es una influencia”, nada más, nada menos .que su proverbio favorito sobre el liderazgo es: El que piensa que dirige y no tiene a nadie siguiéndole, solo está dando un paseo; una vez que usted a definido al liderazgo como la capacidad de conseguir seguidores, usted vuelve a trabajar desde ese punto de referencia para decidir cómo dirigir; los educadores deben de ser líderes, saber influenciar, tener buena intención, estar dispuestos al cambio, y un propósito compartido y seguidores; que en éste ámbito serán los estudiantes.

La mayoría define el liderazgo como la capacidad de alcanzar una posición, no de obtener seguidores.

El impacto que el acompañamiento pedagógico causa, a la hora de asesorar es fundamental para que el maestro se sienta seguro de lo que hace, ya que ésta debe de provocar de forma empática el viraje necesario para la consecución del aprendizaje de los alumnos, es sin duda alguna una excelente estrategia que se ha creado para realizar cambios en el aula de forma efectiva; Ribera & Mangas (2011), dice que se utiliza actualmente para definir la forma de trabajar los procesos de incorporación social de personas que practican y que tienen dificultades para tomar o formar parte de la sociedad Comas y Funes, (2001). Ello implica dejarse interpelar por el otro, aceptar sin idea preconcebida, aportar una nueva perspectiva a la persona y a su historia, creer en las potencialidades de las personas, ayudar a tomar conciencia de su situación y participación en las actividades fundamentales de nuestro entorno, y la puesta en práctica de las competencias transversales; acompañar en definitiva, no deja de representar una mayor comprensión de las situaciones, los comportamientos y motivos que las han generado; en el

acompañamiento brindado a las maestras en su aula y en parte a directores, se confirmó la necesidad que existe del apoyo técnico competente, para ejecutar un cambio en el aula; durante la práctica desarrollada en las escuelas, se evidenció el cambio de las maestras, por medio de la puesta en práctica de la metodología activa y estrategias; se manifestó la necesidad que existe de apoyar en el manejo de los elementos contenidos en la reforma en marcha como lo es el C.N.B.

Hacer competente al actor principal de la educación; se hace necesario como parte de la calidad de la educación. El maestro debe obtener el conocimiento de los pasos a seguir para poder no solamente enseñar a leer y escribir a los alumnos, sino causar impacto en el aprendizaje, para que con seguridad se manifiesten a la hora de incursionar en su contexto y trascender fronteras. Ruiz Gimeno (2003), Resalta que La formación basada en Competencias es una opción educativa caracterizada por un nuevo rol de la formación, en la cual este proceso se convierte en generador de capacidades que permitan a los sujetos, la adaptación al cambio, el desarrollo del raciocinio, la comprensión y la solución de situaciones complejas, mediante la combinación de conocimientos teóricos, prácticos, experiencias y conductas.

Hacer ese cambio que la nueva formación demanda de convertir un maestro a facilitador, tiene su fundamento, ya que éste no debe de ser un dador de conocimientos, debe de ocuparse de ir interrelacionando como lo exige ese cambio, para poder ir desarrollando esas capacidades que en el cerebro del niño causen impacto, por lo que se aprenden, es así como Facilitadora Educativa (2010 /2012), dice que es Persona cualificada para guiar y capacitar al maestro y al estudiante en el proceso de enseñanza-aprendizaje. También, permite al maestro enriquecer y desarrollar las capacidades en todo el proceso académico del estudiante; aunque en mínima parte, se contribuyó a que el maestro realizara un pequeño viraje a facilitador, en donde pudieron darse cuenta la magnitud que representa el brindarle a todos los niños y niñas que se expresen tal y como son (autónomos).

La mejora continua, sin duda alguna es un pilar fundamental para poder llevar a cabo un cambio en la educación, por lo que es básico formar a los docentes y directores a fin de que conformen un equipo de trabajo competente en su quehacer; Zmuda, Kukis&Kline, (2006); dicen que Para que el desarrollo del equipo resulte eficaz, debe formar parte integral de una iniciativa de mejora continua. En un sistema competente, todos los miembros del personal creen que lo que han acordado hacer colectivamente es estimulante, posible y digno de intentarse. Trascender la situación de aislamiento y pasar a un sistema competente requiere un plan de mejora. En las diez escuelas que se brindó acompañamiento pedagógico, sin duda alguna se contribuyó en la mejora continua, con el plan desarrollado, ya que se desarrollaron procesos en el aula durante la enseñanza aprendizaje; hombro a hombro, se proporcionaron herramientas, etc. al que con una actitud propositiva estuvieron dispuestos a participar a partir de las autoridades.

“El planificar es básico al realizar una labor, resulta difícil desarrollar el hecho educativo sin esa guía, constituye el acto relevante para poder alcanzar los logros propuestos pero necesitamos tener a la vista los criterios mínimos que nos han de llevar a esos resultados, se hace necesario e imprescindible tener el plan de clase a la vista que nos oriente; Diaz Barriga, (1990), manifiesta: Planear es un acto de inteligencia cuyo propósito es racionalizar la selección de alternativas para el futuro. Implica un ejercicio libre de la razón para definir con claridad los fines a los que se orienta la acción y desentrañar los mejores medios para alcanzarlos. Aunque en la mayoría de aulas se pudo tener a la vista el plan de clase, con los criterios mínimos, se contribuyó al refinamiento, pero lo más importante, era que se desarrollara el hecho educativo tomando en cuenta los pasos a seguir, proceso que aún necesita mejorar”.

“En las metas a alcanzar en la práctica profesional, básica fue inducir al desarrollo de la metodología Activa-participativa, los procesos, ya que seguimos inmersos en un tradicionalismo, las maestras mejoraron su forma de instruir al alumno, en donde cada día fuera dejando huella en él, eso solo se

logró partiendo de una metodología en donde se le brindó al niño la oportunidad de participar, de opinar, de provocar esa participación a aquellos que por sus características individuales, les cuesta desenvolverse durante el hecho educativo y por ende en su contexto.

La importancia de aplicar una metodología activa–participativa, radica en que parte de los intereses del alumno, tomando en cuenta que todos tenemos una historia, tenemos actitudes y nuestras creencias, incluye al maestro; los alumnos, se prepara para la vida diaria, el hecho educativo aplicado fue dinámico, las técnicas que se utilizan fueron lúdicas, atractivas, motivantes; por lo que los niños aprendieron jugando y con gusto. Konnikova (2010), manifiesta que La labor directora del maestro, debe despertar en el alumno el entusiasmo del investigador, del descubridor, y con ello le suministra la mas grande energía de que pudiera disponer el niño para entregarse tesonera y alegremente a su trabajo de aprender”.

“Aprender a hacer y sobre todo para la vida que cada día se torna demandante, fue una tarea de las maestras de primer grado, los niños constantemente descubrieron, es ahí en donde se demostraron las capacidades de los educadores-formadores sistemáticos, ya que desarrollaron capacidades docentes, instruyeron partiendo de lo que el niño ya sabía como producto de su diario vivir, su contexto en su propio idioma y enriqueciéndose aún más; Diaz Barriga & Hernández Rojas, (2010); señalan que todos sabemos la importancia de los conocimientos previos en la construcción del conocimiento, (Ausubel, 2002; Miras 1993). Simple y sencillamente la actividad constructiva no sería posible sin conocimientos previos, que permitan entender, asimilar e interpretar la información nueva para luego, por medio de ella, reestructurarse y transformarse hacia nuevos posibles. los niños y niñas, se sintieron felices el aprender participando y aportando; las maestras no solamente se concretaron a enseñar a leer y escribir, sino que de forma significativa”.

“En las escuelas se viene evaluando por medio de exámenes cargados de contenidos, Acevedo (2001), manifiesta: Evaluación es el proceso de delinear, obtener, procesar y proveer información válida, confiable y oportuna que nos permita juzgar el mérito o valía de los programas, procedimientos y productos con el fin de tomar decisiones. Las maestras comprendieron que obtener un resultado en una prueba, no es objetivo”.

“Una meta que trasciende en el hecho educativo de nuestro contexto, es la evaluación que debe brindarse durante el proceso, se trabajó desde la primera visita en aulas, y se cuestionaba constantemente a las maestras acerca de que si en ese momento ellas podían brindar una apreciación cualificada del trabajo que realizaban en base a los resultados de los niños y niñas, a lo cual manifestaban que si, otorgaban la nota y se les explicaba que eso era evaluar para formar por lo que debía de hacerse constantemente. SERCAP (1994); dice La evaluación formativa es el conjunto de actividades probatorias y apreciaciones mediante la cual juzgamos y controlamos el avance del proceso educativo.

El propósito es tomar decisiones respecto a las alternativas de acción y dirección que van presentando conforme se avanza en el proceso enseñanza-aprendizaje de forma cualificada para poder emitir un juicio.

Su función es dosificar y regular ordenadamente el ritmo de aprendizaje, Retroalimentar ese aprendizaje”. fue algo diferente durante el proceso, que descubrieron y que tenía sentido para ver en donde debían de mejorar.

De alguna manera, la práctica profesional respondió a la necesidad de hacer competente a las maestras de primer grado, para que utilicen con los niños y niñas todos aquellos medios y actividades ya sea dentro o fuera del salón de clases, en base a capacidades individuales, para hacerlos competentes; las cuales se sugirieron y se aplicaron.

Reconocer que debemos dar un giro a nuestra forma de ser cuando los resultados no son óptimos, es de pensantes, pero aún más que el niño y la

niña se beneficiaran con ese cambio, es de sabios. Martín García & Puig Rovira, (2007) señala que El reconocimiento del otro, es fruto de la actitud educativa dispuesta a implicarse en el proyecto personal del chico o chica que tiene delante. Y este no es posible sin el compromiso del maestro para participar activamente en la tarea formativa de cada uno de sus alumnos. Por eso, es necesario la firme voluntad de establecer vínculos afectivos que no se limiten a roles institucionales. Una ACTITUD DOCENTE comprometida con lo que estamos diciendo, permite como mínimo, tres concreciones: la acogida, la comprensión y la confianza en las posibilidades del otro. Aunque fue un reto darle un viraje a ese cambio de actitud en alguna escuela, se logró en todas, partiendo de la voluntad y la comprobación en los resultados con los niños y niñas.

5. PLAN DE SOSTENIBILIDAD

E.O.U.M. "Mateo Flores" J.M.

El plan de sostenibilidad propuesto en dicha escuela, enfocado a elevar la calidad de la educación, partió de las funciones de la directora, tomando en cuenta la figura de un jefe, para brindarle un viraje; a la de un líder, que logre influir en su personal y alcanzar las metas establecidas, lograr que éstos trabajen con entusiasmo, por medio del empoderamiento hacia la autonomía con responsabilidad; de tal forma que se potencialicen las capacidades en el manejo de la guía que es el C.N.B., con el fin de que se convierta en una líder educativa, para poder tener relación directa con cambios, mejora, gestión; en sí transformar a la gente, ayudándolos a que los cambios de los y las maestras sean congruentes con la realidad y hacerlos permanentes; ejercer un liderazgo transformacional en sus escuelas.

El objetivo del taller de acompañamiento, entre otros; así como diálogos, fue de asegurar la continuidad al proceso dentro del aula, de verificación y retroalimentación de los maestros y maestras; para lo cual dicha directora tendrá que seguirse autoformando, gestionar un apoyo administrativo para

que pueda brindar acompañamiento en las aulas y hacer reflexionar constantemente a los maestros, en la aplicación de los cuatro pasos del aprendizaje significativo, en utilizar el plan con los criterios mínimos, como una guía diaria, en el uso de recursos contextualizados, en la aplicación de la evaluación como parte de un proceso, en el trabajo en equipo; pero sobre todo de un cambio de actitud del docente para que la escuela se convierta en un lugar agradable para los niños, en donde se sientan apoyados por sus maestros y maestras e ir eliminando la deserción y repitencia en las mismas; más que eso, que los estudiantes aprendan para la vida.

E.O.U.M. "Mateo Flores" J.V.

El plan de sostenibilidad propuesto en dicha escuela, enfocado a elevar la calidad de la educación, partió de las funciones de la directora, tomando en cuenta la figura de un jefe, para brindarle un viraje; a la de un líder, que logre influir en su personal y alcanzar las metas establecidas, lograr que éstos trabajen con entusiasmo, por medio del empoderamiento hacia la autonomía con responsabilidad; de tal forma que se potencialicen las capacidades en el manejo de la guía que es el C.N.B., con el fin de que se convierta en una líder educativa, para poder tener relación directa con cambios, mejora, gestión; en sí transformar a la gente, ayudándolos a que los cambios de los y las maestras sean congruentes con la realidad y hacerlos permanentes; ejercer un liderazgo transformacional en sus escuelas.

El objetivo del taller de acompañamiento, entre otros; así como diálogos, fue de asegurar la continuidad al proceso dentro del aula, de verificación y retroalimentación de los maestros y maestras; para lo cual dicha directora tendrá que seguirse autoformando, gestionar un apoyo administrativo para que pueda brindar acompañamiento en las aulas y hacer reflexionar constantemente a los maestros, en la aplicación de los cuatro pasos del aprendizaje significativo, en utilizar el plan con los criterios mínimos, como una guía diaria, en el uso de recursos contextualizados, en la aplicación de la evaluación como parte de un proceso, en el trabajo en equipo; pero sobre

todo de un cambio de actitud del docente para que la escuela se convierta en un lugar agradable para los niños, en donde se sientan apoyados por sus maestros y maestras e ir eliminando la deserción y repitencia en las mismas; más que eso, que los estudiantes aprendan para la vida.

E.O.U.M. "La Ceiba" J.M.

El plan de sostenibilidad propuesto en dicha escuela, enfocado a elevar la calidad de la educación, partió de las funciones del director, tomando en cuenta la figura de un jefe, para brindarle un viraje; a la de un líder, que logre influir en su personal y alcanzar las metas establecidas, lograr que éstos trabajen con entusiasmo, por medio del empoderamiento hacia la autonomía con responsabilidad; de tal forma que se potencialicen las capacidades en el manejo de la guía que es el C.N.B., con el fin de que se convierta en un líder educativa, para poder tener relación directa con cambios, mejora, gestión; en sí transformar a la gente, ayudándolos a que los cambios de los y las maestras sean congruentes con la realidad y hacerlos permanentes; ejercer un liderazgo transformacional en sus escuelas.

El objetivo del taller de acompañamiento, entre otros; así como diálogos, fue de asegurar la continuidad al proceso dentro del aula, de verificación y retroalimentación de los maestros y maestras; para lo cual dicho director, tendrá que seguirse autoformando, gestionar un apoyo administrativo para que pueda brindar acompañamiento en las aulas y hacer reflexionar constantemente a los maestros, en la aplicación de los cuatro pasos del aprendizaje significativo, en utilizar el plan con los criterios mínimos, como una guía diaria, en el uso de recursos contextualizados, en la aplicación de la evaluación como parte de un proceso, en el trabajo en equipo; pero sobre todo de un cambio de actitud del docente para que la escuela se convierta en un lugar agradable para los niños, en donde se sientan apoyados por sus maestros y maestras e ir eliminando la deserción y repitencia en las mismas; más que eso, que los estudiantes aprendan para la vida.

E.O.U.M. Para Niñas, “Monte Verde” J.M.

El plan de sostenibilidad propuesto en dicha escuela, enfocado a elevar la calidad de la educación, partió de las funciones de la directora, tomando en cuenta la figura de un jefe, para brindarle un viraje; a la de un líder, que logre influir en su personal y alcanzar las metas establecidas, lograr que éstos trabajen con entusiasmo, por medio del empoderamiento hacia la autonomía con responsabilidad; de tal forma que se potencialicen las capacidades en el manejo de la guía que es el C.N.B., con el fin de que se convierta en una líder educativa, para poder tener relación directa con cambios, mejora, gestión; en sí transformar a la gente, ayudándolos a que los cambios de los y las maestras sean congruentes con la realidad y hacerlos permanentes; ejercer un liderazgo transformacional en sus escuelas.

El objetivo del taller de acompañamiento, entre otros; así como diálogos, fue de asegurar la continuidad al proceso dentro del aula, de verificación y retroalimentación de los maestros y maestras; para lo cual dicha directora, tendrá que seguirse autoformando, gestionar un apoyo administrativo para que pueda brindar acompañamiento en las aulas y hacer reflexionar constantemente a las maestras, en la aplicación de los cuatro pasos del aprendizaje significativo, en utilizar el plan con los criterios mínimos, como una guía diaria, en el uso de recursos contextualizados, en la aplicación de la evaluación como parte de un proceso, en el trabajo en equipo; pero sobre todo de un cambio de actitud del docente para que la escuela se convierta en un lugar agradable para los niños, en donde se sientan apoyados por sus maestros y maestras e ir eliminando la deserción y repitencia en las mismas; más que eso, que los estudiantes aprendan para la vida.

E.O.U.M. “Alberto Masferrer” J.M.

El plan de sostenibilidad propuesto en dicha escuela, enfocado a elevar la calidad de la educación, partió de las funciones de la directora, tomando en cuenta la figura de un jefe, para brindarle un viraje; a la de un líder, que logre

influir en su personal y alcanzar las metas establecidas, lograr que éstos trabajen con entusiasmo, por medio del empoderamiento hacia la autonomía con responsabilidad; de tal forma que se potencialicen las capacidades en el manejo de la guía que es el C.N.B., con el fin de que se convierta en una líder educativa, para poder tener relación directa con cambios, mejora, gestión; en sí transformar a la gente, ayudándolos a que los cambios de los y las maestras sean congruentes con la realidad y hacerlos permanentes; ejercer un liderazgo transformacional en sus escuelas.

El objetivo del taller de acompañamiento, entre otros; así como diálogos, fue de asegurar la continuidad al proceso dentro del aula, de verificación y retroalimentación de los maestros y maestras; para lo cual dicha directora, tendrá que seguirse autoformando, gestionar un apoyo administrativo para que pueda brindar acompañamiento en las aulas y hacer reflexionar constantemente a las maestras, en la aplicación de los cuatro pasos del aprendizaje significativo, en utilizar el plan con los criterios mínimos, como una guía diaria, en el uso de recursos contextualizados, en la aplicación de la evaluación como parte de un proceso, en el trabajo en equipo; pero sobre todo de un cambio de actitud del docente para que la escuela se convierta en un lugar agradable para los niños, en donde se sientan apoyados por sus maestros y maestras e ir eliminando la deserción y repitencia en las mismas; más que eso, que los estudiantes aprendan para la vida.

E.O.U. para Varones “Monte Verde”

El plan de sostenibilidad propuesto en dicha escuela, enfocado a elevar la calidad de la educación, partió de las funciones de la directora, tomando en cuenta la figura de un jefe, para brindarle un viraje; a la de un líder, que logre influir en su personal y alcanzar las metas establecidas, lograr que éstos trabajen con entusiasmo, por medio del empoderamiento hacia la autonomía

con responsabilidad; de tal forma que se potencialicen las capacidades en el manejo de la guía que es el C.N.B., con el fin de que se convierta en una líder educativa, para poder tener relación directa con cambios, mejora, gestión; en sí transformar a la gente, ayudándolos a que los cambios de los y las maestras sean congruentes con la realidad y hacerlos permanentes; ejercer un liderazgo transformacional en sus escuelas.

El objetivo del taller de acompañamiento, entre otros; así como diálogos, fue de asegurar la continuidad al proceso dentro del aula, de verificación y retroalimentación de los maestros y maestras; para lo cual dicha directora, tendrá que seguirse autoformando, gestionar un apoyo administrativo para que pueda brindar acompañamiento en las aulas y hacer reflexionar constantemente a las maestras, en la aplicación de los cuatro pasos del aprendizaje significativo, en utilizar el plan con los criterios mínimos, como una guía diaria, en el uso de recursos contextualizados, en la aplicación de la evaluación como parte de un proceso, en el trabajo en equipo; pero sobre todo de un cambio de actitud del docente para que la escuela se convierta en un lugar agradable para los niños, en donde se sientan apoyados por sus maestros y maestras e ir eliminando la deserción y repitencia en las mismas; más que eso, que los estudiantes aprendan para la vida.

E.O.U. M. “ República de El Salvador”.

El plan de sostenibilidad propuesto en dicha escuela, enfocado a elevar la calidad de la educación, partió de las funciones de la directora, tomando en cuenta la figura de un jefe, para brindarle un viraje; a la de un líder, que logre influir en su personal y alcanzar las metas establecidas, lograr que éstos trabajen con entusiasmo, por medio del empoderamiento hacia la autonomía con responsabilidad; de tal forma que se potencialicen las capacidades en el manejo de la guía que es el C.N.B., con el fin de que se convierta en una líder educativa, para poder tener relación directa con cambios, mejora, gestión; en

sí transformar a la gente, ayudándolos a que los cambios de los y las maestras sean congruentes con la realidad y hacerlos permanentes; ejercer un liderazgo transformacional en sus escuelas.

El objetivo del taller de acompañamiento, entre otros; fue de asegurar la continuidad al proceso dentro del aula, de verificación y retroalimentación de los maestros y maestras; para lo cual dicha directora, tendrá que seguirse autoformando, gestionar un apoyo administrativo para que pueda brindar acompañamiento en las aulas y hacer reflexionar constantemente a las maestras, en la aplicación de los cuatro pasos del aprendizaje significativo, en utilizar el plan con los criterios mínimos, como una guía diaria, en el uso de recursos contextualizados, en la aplicación de la evaluación como parte de un proceso, en el trabajo en equipo; pero sobre todo de un cambio de actitud del docente para que la escuela se convierta en un lugar agradable para los niños, en donde se sientan apoyados por sus maestros y maestras e ir eliminando la deserción y repitencia en las mismas; más que eso, que los estudiantes aprendan para la vida.

E.O.U. para Niñas “Panamericana” J.M.

El plan de sostenibilidad propuesto en dicha escuela, enfocado a elevar la calidad de la educación, partió de las funciones de la directora, tomando en cuenta la figura de un jefe, para brindarle un viraje; a la de un líder, que logre influir en su personal y alcanzar las metas establecidas, lograr que éstos trabajen con entusiasmo, por medio del empoderamiento hacia la autonomía con responsabilidad; de tal forma que se potencialicen las capacidades en el manejo de la guía que es el C.N.B., con el fin de que se convierta en una líder educativa, para poder tener relación directa con cambios, mejora, gestión; en sí transformar a la gente, ayudándolos a que los cambios de los y las maestras sean congruentes con la realidad y hacerlos permanentes; ejercer un liderazgo transformacional en sus escuelas.

El objetivo del taller de acompañamiento, entre otros; así como diálogos, fue de asegurar la continuidad al proceso dentro del aula, de verificación y retroalimentación de los maestros y maestras; para lo cual dicha directora, tendrá que seguirse autoformando, gestionar un apoyo administrativo para que pueda brindar acompañamiento en las aulas y hacer reflexionar constantemente a las maestras, en la aplicación de los cuatro pasos del aprendizaje significativo, en utilizar el plan con los criterios mínimos, como una guía diaria, en el uso de recursos contextualizados, en la aplicación de la evaluación como parte de un proceso, en el trabajo en equipo; pero sobre todo de un cambio de actitud del docente para que la escuela se convierta en un lugar agradable para los niños, en donde se sientan apoyados por sus maestros y maestras e ir eliminando la deserción y repitencia en las mismas; más que eso, que los estudiantes aprendan para la vida.

E.O.U. para Niños “Panamericana” J.V.

El plan de sostenibilidad propuesto en dicha escuela, enfocado a elevar la calidad de la educación, partió de las funciones de la directora, tomando en cuenta la figura de un jefe, para brindarle un viraje; a la de un líder, que logre influir en su personal y alcanzar las metas establecidas, lograr que éstos trabajen con entusiasmo, por medio del empoderamiento hacia la autonomía con responsabilidad; de tal forma que se potencialicen las capacidades en el manejo de la guía que es el C.N.B., con el fin de que se convierta en una líder educativa, para poder tener relación directa con cambios, mejora, gestión; en sí transformar a la gente, ayudándolos a que los cambios de los y las maestras sean congruentes con la realidad y hacerlos permanentes; ejercer un liderazgo transformacional en sus escuelas.

El objetivo del taller de acompañamiento, entre otros; así como diálogos, fue de asegurar la continuidad al proceso dentro del aula, de verificación y retroalimentación de los maestros y maestras; para lo cual dicha directora, tendrá que seguirse autoformando, gestionar un apoyo administrativo para que pueda brindar acompañamiento en las aulas y hacer reflexionar

constantemente a las maestras, en la aplicación de los cuatro pasos del aprendizaje significativo, en utilizar el plan con los criterios mínimos, como una guía diaria, en el uso de recursos contextualizados, en la aplicación de la evaluación como parte de un proceso, en el trabajo en equipo; pero sobre todo de un cambio de actitud del docente para que la escuela se convierta en un lugar agradable para los niños, en donde se sientan apoyados por sus maestros y maestras e ir eliminando la deserción y repitencia en las mismas; más que eso, que los estudiantes aprendan para la vida.

E.O.U.M. Franklyn Delano Roosvelth J.M.

El plan de sostenibilidad propuesto en dicha escuela, enfocado a elevar la calidad de la educación, partió de las funciones de la directora, tomando en cuenta la figura de un jefe, para brindarle un viraje; a la de un líder, que logre influir en su personal y alcanzar las metas establecidas, lograr que éstos trabajen con entusiasmo, por medio del empoderamiento hacia la autonomía con responsabilidad; de tal forma que se potencialicen las capacidades en el manejo de la guía que es el C.N.B., con el fin de que se convierta en una líder educativa, para poder tener relación directa con cambios, mejora, gestión; en sí transformar a la gente, ayudándolos a que los cambios de los y las maestras sean congruentes con la realidad y hacerlos permanentes; ejercer un liderazgo transformacional en sus escuelas.

El objetivo del taller de acompañamiento, entre otros; así como diálogos, fue de asegurar la continuidad al proceso dentro del aula, de verificación y retroalimentación de los maestros y maestras; para lo cual dicha directora, tendrá que seguirse autoformando, gestionar un apoyo administrativo para que pueda brindar acompañamiento en las aulas y hacer reflexionar constantemente a las maestras, en la aplicación de los cuatro pasos del aprendizaje significativo, en utilizar el plan con los criterios mínimos, como una guía diaria, en el uso de recursos contextualizados, en la aplicación de la evaluación como parte de un proceso, en el trabajo en equipo; pero sobre todo de un cambio de actitud del docente para que la escuela se convierta en

un lugar agradable para los niños, en donde se sientan apoyados por sus maestros y maestras e ir eliminando la deserción y repitencia en las mismas; más que eso, que los estudiantes aprendan para la vida.

6. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA:

A. CALIDAD EDUCATIVA

(Bello de A., 1998, pág. 48) “El énfasis debe ser la equidad/calidad aunque sin descuidar el necesario crecimiento de los sistemas escolares.....La equidad, incluiría lo relativo a la calidad y la eficacia de las estrategias aplicadas para resolver los problemas de los excluidos de la enseñanza y de la capacitación que restringen gravemente sus posibilidades de conformar sociedades competitivas”.

Muchos son los intentos que los gobiernos han realizado para mejorar la calidad de los aprendizajes en Guatemala, para poder al incursionar en el mundo global; sin embargo socializar de forma efectiva será fundamental, para que los actores se motiven.

Fomentar la identidad en las comunidades, formar al niño sobre la base de su lengua materna, promoviendo sus costumbres y tradiciones; y la enseñanza de manera contextualizada, ya que es una riqueza que no debemos perderla; son indicadores de calidad en la educación.

La metodología activa nos presenta una forma nueva de enseñar y aprender, que consiste en que el estudiante sea un agente activo de su aprendizaje, que haya interacción entre el alumno y el maestro, que el aprendizaje se facilite, que se desarrolle en base a un orden, que los aprendizajes tengan relevancia en la vida de los estudiantes, que se desarrollen las destrezas del pensamiento y que el estudiante sea el constructor de su propio aprendizaje, y poder incursionar en el mundo global; ésta es la importancia de la metodología.

Es de gran importancia, hacer partícipes activos a los padres de familia y comunidad en general.

B. LIDERAZGO

(Maxwell, 1993, págs. 13-14) “El liderazgo es influencia. Eso es todo. nada más, nada menos. Mi proverbio favorito sobre el liderazgo es: El que piensa que dirige y no tiene a nadie siguiéndole, solo está dando un paseo. Una vez que usted a definido al liderazgo como la capacidad de conseguir seguidores, usted vuelve a trabajar desde ese punto de referencia para decidir como dirigir.

Allí radica el problema. La mayoría define el liderazgo como la capacidad de alcanzar una posición, no de obtener seguidores.”

El liderazgo es un término que hoy en día en todas las instituciones está causando gran relevancia, debido a que es algo más que desempeñar un cargo, es una capacidad que el responsable según su posición, debe de tener para poder inspirar a todos aquellos que estén a su cargo, en donde se evidencie que puede guiar a su grupo de trabajo sin ser jefe, ya que el ser humano por naturaleza rechaza lo impuesto.

Es esa influencia que se puede ejercer de forma empática, para que las personas se sientan desarrollando su labor de manera alegre; es entonces fundamental que constantemente nos cuestionemos acerca de lo que no nos gustaría que nos hiciesen, para no hacerle a los demás, es un viraje al cambio de actitud con deseos de alcanzar los objetivos propuestos de manera conjunta.

La mayoría de autores coinciden en esa influencia que se debe ejercer, sin embargo nos es una tarea fácil si no existe humildad aunada a la capacidad.

Las habilidades las desarrolla el líder. Es el individuo con capacidad de influir en la persona o grupo de personas, y lograr que trabajen con entusiasmo hacia el logro de metas y objetivos sin olvidar los valores, es aquel que logra que la gente alcance las metas propuestas, sin tanto esfuerzo, tienen aptitud para formar y conservar el equipo adecuado, y tienen esa capacidad de incorporar a todos.

El líder tiene la capacidad de renunciar a la tentación, no volverse de los que dicen si a todo; deben de manejar información, ya que ninguna empresa puede vivir sin dicho manejo.

C. ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

(Ribera & Mangas, 2011, pág. 122) “Desde la óptica fundamentalmente pedagógica y educativa, el acompañamiento tal y como apuntan Marta Comas y Jaume Funes se utiliza actualmente para definir la forma de trabajar los procesos de incorporación social de personas que practican y que tienen dificultades para tomar o formar parte de la sociedad (Comas y Funes, 2001, pag. 27). Ello implica dejarse interpelar por el otro, aceptar sin idea preconcebida, aportar una nueva perspectiva a la persona y a su historia, creer en las potencialidades de las personas, ayudar a tomar conciencia de su situación y participación en las actividades fundamentales de nuestro entorno, y la puesta en práctica de las competencias transversales; acompañar en definitiva, no deja de representar una mayor comprensión de las situaciones, los comportamientos y motivos que las han generado”.

Es una innovación que ha nacido como producto de la evolución del mundo global, como una necesidad de ir mejorando de manera conjunta el aprendizaje de los estudiantes, que es el actor principal del hecho educativo, es una forma de apoyar al maestro que tiene calidad académica pero que necesita apoyo para desarrollar esa capacidad práctica necesaria a fin de que el maestro por propia responsabilidad se comprometa con el trabajo que realiza hacia un aprendizaje que más que todo evalúe su labor.

La asesoría que el acompañante pedagógico brinda al maestro durante la práctica educativa es una estrategia innovadora que redundará en el desempeño del docente, que le va a permitir ser competente en la optimización del aprendizaje de los niños que atiende, por medio de las estrategias, técnicas, herramientas y sugerencias oportunas enfocadas en el desarrollo del conocimiento.

El acompañamiento pedagógico se va haciendo cada vez más interesante, según la experiencia y la autoformación de manera constante, ya que puede haber mucha teoría al respecto, sin embargo se debe de tener la habilidad para trasladarla e inducir al acompañado a que la aplique.

En el mundo evolucionado, se habla de acompañamiento; se acompaña a los hijos para que se conduzcan sobre los caminos trazados con base en los principios y valores que se obtienen en el hogar, se acompaña al empleado para que labore basado en los objetivos de la organización, se acompaña a servidores al cliente para que éste sea bien atendido; en el acompañamiento técnico pedagógico, se asesora, se orienta pero sobre todo se induce a que el maestro ejecute un proceso de aprendizaje que lleve al niño no solamente a leer y escribir, no solamente a memorizar conocimientos nuevos, sino a mejorar su práctica pedagógica hacia una acción de mejora, en donde el propósito fundamental sea que el niño se apropie de los conocimientos nuevos de manera significativa, para desarrollar los indicadores de calidad.

El asesor pedagógico es algo más que aclarar algunos temas, o hacer comentarios, caminar sobre esa base, los cambios no serían significativos, ya que se cae nuevamente en una inducción sin práctica, en un traslado de teoría, sin la verificación, el asesor pedagógico, es una acción que permite un diálogo y hace reflexionar al maestro, ésta es una técnica para mejorar la práctica, y que logren aceptar su realidad cotidiana hacia el cambio para mejorar; que si esto se logra, será un éxito la asesoría.

D. COMPETENCIAS

(Ruíz Gimeno, 2003, págs. 49-54) Resalta que “La formación basada en Competencias es una opción educativa caracterizada por un nuevo rol de la formación, en la cual este proceso se convierte en generador de capacidades que permitan a los sujetos la adaptación al cambio, el desarrollo del raciocinio, la comprensión y la solución de situaciones complejas, mediante la combinación de conocimientos teóricos, prácticos, experiencias y conductas”.

El mejor aprendizaje es aquel que proviene de las relaciones e interacciones con los demás, en un contexto particular.

Las competencias, están consideradas como una estrategia al desarrollarlas, para formar a las personas con capacidad de poder incursionar en cualquier ámbito que se desenvuelva. Lo que se pretende al desarrollar competencias en los niños, es fijar conocimientos, crear y fijar experiencias, que utilice esas

experiencias en su entorno, están fundamentadas en el individuo, el área de conocimiento y el contexto.

Uno de los propósitos de desarrollar competencias en los estudiantes, es que el estudiante desarrolla la capacidad con seguridad, de poder desenvolverse en su vida diaria, y de construir nuevos conocimientos, que es la seguridad que se les desarrolla a los estudiantes.

Toda persona (maestro, alumnos, profesionales) desde su rol deberá desarrollar estrategias para el dominio del auto aprendizaje permanente, es decir, un saber aprender sistemático y sistémico que movilice las operaciones intelectuales para vincular los conocimientos y las prácticas, lo cual forma parte de la comprensión total de un saber.

El ser humano evoluciona por etapas, de ahí la importancia que tiene en interactuar con el medio, la relación con el medio que lo rodea, para apropiarse de esos conocimientos y construir nuevos; al estudiante en su interactuar con su entorno educativo, le proporciona conocimientos que el mismo elabora según su desarrollo, empeño, interés que le provoque cada experiencia.

Se hace necesario entonces que para que se apropie de un nuevo conocimiento que es el que adquiere durante su período instruccional, que el maestro invente, aplique metodologías, estrategias, técnicas, según la individualidad de cada alumno, para que el nuevo conocimiento haga impacto y al niño le sea fácil apropiarse de él, para que éste se sienta seguro y confiado de que a la escuela asiste con gusto porque va a aprender, para su interactuar con los demás.

E. FACILITADOR

(Facilitadora Educativa, 2010 / 2012), Facilitador es: “Persona cualificada para guiar y capacitar al maestro y al estudiante en el proceso de enseñanza-

aprendizaje. También, permite al maestro enriquecer y desarrollar las capacidades en todo el proceso académico del estudiante”.

Es la persona que guía, propone, induce, a que el niño comprenda, una actividad, en sí es el que ayuda a desarrollar todo el potencial que el niño tiene; es el responsable de dirigir el proceso para alcanzar el objetivo básico que en lo instruccional es que el estudiante aprenda.

El facilitador en la educación debe de ser neutral y en mi experiencia, enfocarse en los niños que más les cuesta aprender, producto de sus características personales.

Desde mi punto de vista, no es un sinónimo de maestro, ya que el facilitador por medio de la interrelación, el cuestionamiento, induce al niño a que responda la respuesta que desea escuchar, en cambio el maestro es un dador del conocimiento sin hacer pensar al niño.

De “maestro a facilitador” esa es la meta a largo plazo en la educación de Guatemala.

El facilitador es una persona que se desempeña como orientador o instructor en una actividad. En algunos países, el término se utiliza como sinónimo de profesor maestro.

En el campo de la educación, hay quienes establecen una diferencia entre el profesor tradicional y el facilitador. Mientras que el modelo pedagógico suele ubicar al profesor como aquel que posee los conocimientos y los imparte a los estudiantes, el modelo andrológico prefiere considerar al profesor como un facilitador, donde se enfatiza la reciprocidad de la enseñanza y es valorada la experiencia del estudiante.

Por eso, el facilitador promueve una actitud activa del alumno y fomenta su participación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En este sentido, el facilitador tiene en cuenta la diversidad cultural y las distintas realidades

sociales, valorando las diferencias y enriqueciendo la instrucción a partir de ellas.

La figura de facilitador será evidente en el aula o durante el hecho educativo en cualquier contexto, cuando el “maestro de hoy” aplique una metodología activa- participativa, realice un proceso del aprendizaje significativo que consta de cuatro pasos que son conocimientos previos, nuevos conocimientos, ejercitación y aplicación, que como parte del proceso realice de una vez la evaluación de manera constante y continua, trabaje en equipos con los niños, implemente coeducación, evaluación, hetero-educación, hetero-evaluación,

F. MEJORA CONTÍNUA

(Zmuda, Kuklis, & Kline, 2006, págs. 23-24) “Para que el desarrollo del equipo resulte eficaz, debe formar parte integral de una iniciativa de mejora continua. En un sistema competente, todos los miembros del personal creen que lo que han acordado hacer colectivamente es estimulante, posible y digno de intentarse.

Trascender la situación de aislamiento y pasar a un sistema competente requiere un plan de mejora continua compuesto de seis pasos esenciales para el desarrollo sistémico y conducente del equipo.

- Identificar y esclarecer las creencias fundamentales que definen la cultura de la escuela
- Crear una visión compartida definiendo en forma explícita, cómo se manifestaron esas creencias medulares en la práctica
- Recoger datos precisos y detallados, y emplear el análisis de los datos para definir dónde está ahora la escuela y detectar las brechas entre la realidad actual y la visión compartida.
- Determinar la innovación o innovaciones más convenientes para cerrar las brechas entre la realidad actual y la visión compartida.
- Elaborar e implementar un plan de acción que respalde a los docentes a través del proceso de cambio e integre la innovación dentro de cada aula y en toda la escuela.

- Adoptar la autonomía colectiva como único modo de cerrar las brechas entre la realidad actual y la visión compartida, y asumir la responsabilidad colectiva en el cometido de cerrar la brecha”.

La mejora continua se da en todos los ámbitos laborales, por ejemplo en la industria, los círculos de calidad pueden ayudar a mejorar el rendimiento de los trabajadores por medio del aporte de todos y cada uno, según sus experiencias, las herramientas de gestión, evitar desperdicios por medio de procesos adecuados.

Hablar de mejora continua, es estar siempre ocupado en orientar, proporcionar herramientas, a los procesos que se dan en el aula o durante la enseñanza-aprendizaje, el tiempo que hay que optimizarlo, en lo administrativo, que es básico para que a partir de ahí se tenga conciencia de lo que significa estar a la vanguardia de los adelantos en la formación constante del personal a nuestro cargo, para poder acompañar a nuestros maestros con pertinencia y conocimiento, sugerirles en el momento oportuno y ganarnos la confianza de los subalternos; con el único fin de alcanzar los objetivos y metas propuestas de manera conjunta, como lo son de que los niños aprendan según nuestra capacidad y empeño como producto de nuestra formación.

En el ámbito educativo se hace necesario preparar al personal y estudiantes, en lo relativo al trabajo en equipo, a solucionar problemas, a la formación de valores, en ética profesional.

Es básico preparar a los estudiantes altamente calificados, para poder incursionar en cualquier mercado laboral.

Se hace necesario, brindarle atención a esa mejora de los maestros, de forma sistemática, en donde se tenga la oportunidad de verificar los avances por medio del resultado en las aulas y no solamente en papeles.

G. PLANIFICAR

(Díaz Barriga, Metodología de Diseño Curricular para la Educación Superior, 1990, pág. 12), “Planear es un acto de inteligencia cuyo propósito es racionalizar la selección de alternativas para el futuro. Implica un ejercicio libre de la razón para definir con claridad los fines a los que se orienta la acción y desentrañar los mejores medios para alcanzarlos. Villarreal (1980, pag.7)”.

La planificación es una guía que orienta al maestro, a alcanzar los logros propuestos; es básica que el maestro la tenga a la mano para poder desarrollar su actividad del día, en ella deben de estar plasmados los criterios mínimos, así como plantearse un objetivo específico que es que los estudiantes aprendan y sean competentes al realizar el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Es importante tener claro que el plan es una orientación al maestro, y que si no es posible alcanzar el logro en la fecha propuesta, no debe de ser una limitante darlo por concluido, ya que el principal objetivo es que los estudiantes aprendan, no importando el tiempo.

- Aspectos generales e importancia de la planificación

Planificar significa plantearse anticipadamente las acciones a ejecutar y sustentan sus actos no en corazonadas sino con algún método, plan o lógica. Los planes establecen los objetivos y definen los procedimientos adecuados para alcanzarlos.

- La Planificación Didáctica en la escuela primaria

(Díaz Barriga, Metodología de Diseño Curricular para la Educación Superior, 1990, pág. 12) “Que las y los participantes: “Reconozcan que la planificación didáctica contribuye a la mejora de la práctica docente, cuando el docente establece un vínculo real y efectivo entre ambos procesos”.

Comprendan las características y significado de situación didáctica, secuencia y proyectos, como dispositivos de planificación orientados al desarrollo de competencias.

Identifiquen los desafíos que se presentan en la práctica docente, así como en la planificación de secuencias didácticas y proyectos, y propongan alternativas de solución.

H. METODOLOGÍA ACTIVA-PARTICIPATIVA

(Konnikova, 2010, pág. 224) “La labor directora del maestro debe despertar en el alumno el entusiasmo del investigador, del descubridor, y con ello le suministra la más grande energía de que pudiera disponer el niño para entregarse tesonera y alegremente a su trabajo de aprender.

Es de enorme importancia, la cooperación entre ellos, el trabajo en equipo y que los niños trabajen independientemente, si bien bajo la dirección y orientación del maestro. Un equilibrio pedagógico entre lo que compete a la labor de dirección y lo que entra en el carácter independiente y creador del trabajo del alumno conduce a grandes éxitos en la enseñanza”.

Indudablemente que aplicar un método, requiere del estudio del mismo, por lo que la tarea va sobre la marcha, aprender a hacer algo o simplemente brindarle un viraje; necesitamos conocer los pasos a seguir, por lo que incursionar a todos los actores principales que en éste caso son los estudiantes inclusive el maestro, nos responderá al concepto activo, pero brindarle la participación a todos, se necesita que el maestro induzca dicha participación, se hace necesario, tener claros éstos dos términos, para poder ir desarrollando los pasos; en una educación con calidad, necesitamos hacer partícipes a todos los estudiantes, para que conforme a sus diferencias individuales vayan apropiándose de la instrucción que se les brinda, apoyados por su guía que es el facilitador, (maestro).

La importancia de aplicar una metodología activa–participativa, radica en que parte de los intereses del alumno, tomando en cuenta que todos tenemos una historia, tenemos actitudes y nuestras creencias, incluye al maestro; el alumnos se prepara para la vida diaria, el hecho educativo es dinámico, las técnicas que se utilizan son lúdicas, atractivas, motivantes; por lo que los niños aprenden jugando y con gusto.

I. EL MÉTODO DIDÁCTICO

(Nerici, 1982, pág. 37) “Es el conjunto de procedimientos lógico y psicológicamente estructurados, de los que se vale el docente para orientar el aprendizaje del educando, a fin de que este desarrolle conocimiento, adquiera técnicas o asuma actitudes e ideas”.

Organizar de forma racional un proceso para alcanzar los objetivos, será fundamental que el maestro lo realice de manera eficiente, es desarrollar la enseñanza aprendizaje para lograr que los estudiantes aprendan a aprender.

Trabajar sin un orden sería un fracaso, adoptar rutinas que no desarrollan las capacidades de los estudiantes, sin procedimientos y medios, nos darán resultados no deseados, según la experiencia.

J. APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

(Díaz Barriga & Hernández Rojas, Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo, 2010, pág. 122) “Desde la ya clásica declaración de Ausubel (1978), todos sabemos la importancia de los conocimientos previos en la construcción del conocimiento, (Ausubel, 2002; Miras 1993). Simple y sencillamente la actividad constructiva no sería posible sin conocimientos previos, que permitan entender, asimilar e interpretar la información nueva para luego, por medio de ella, reestructurarse y transformarse hacia nuevos posibles. De ahí la importancia de activar los conocimientos previos pertinentes de los alumnos, con el fin de retomarlos y relacionarlos con momentos adecuados a la información nueva por aprender que se descubre o construye de manera conjunta con los alumnos”.

Es aquel aprendizaje que al niño no se le va a olvidar tan fácil, pero más que eso le va a servir para desenvolverse en su diario vivir, éste aprendizaje se retiene más en la memoria, les facilita adquirir nuevos conocimientos.

Algo muy importante que se puede evidenciar cuando el niño aprende algo porque le gustó o le fue fácil hacerlo, es que con frecuencia lo repite de forma natural sin ninguna presión.

En el proceso de aprendizaje significativo, adquiere gran relevancia la habilidad del facilitador, en éste caso, para poder obtener las experiencias de

los niños estudiantes, de acuerdo a su contexto, partiendo del conocimiento nuevo que va a facilitar; en la coeducación adquiere gran relevancia, dado el caso de algunos niños que no aportan de acuerdo al cuestionamiento del facilitador, será necesario hacer énfasis en la participación de los que si lo hacen, ya que a partir de los conocimientos previos de los niños, podemos ir retroalimentando dicho aprendizaje.

Se desarrolla en un proceso de cuatro pasos:

- **Conocimientos Previos:** en conocimiento que el niño tiene como producto de su experiencia en su vida diaria.
- **Nuevos Conocimientos:** es la temática a desarrollar ese día por el maestro.
- **Ejercitación:** Es la fijación del aprendizaje que se ha facilitado.
- **Aplicación:** Es utilizar ese aprendizaje en su diario vivir según su contexto.

En el transitar por las aulas de las escuelas, acompañando a las maestras y maestros, en la aplicación de una nueva metodología, se ha podido ver que en un 95 % de niños y niñas aportan su conocimiento de forma natural cuando se les cuestiona, el otro 5% que no lo hace, no es que tenga vacía su mente, sino lo que sucede es que por problema de carácter no lo hace, sin embargo cuando uno encuentra la forma de obtener esa participación de acuerdo a sus diferencias individuales.

K. APRENDIZAJE COLABORATIVO

El trabajo en equipo es una estrategia que el maestro utiliza por medio de un proceso, con la finalidad de que los niños aprendan entre si y alcanzar las metas propuestas, según la experiencia del trabajo de campo, se deben de conformar grupos pequeños en donde todos tengan las mismas responsabilidades, y se apoyen entre sí, la idea es que entre todos aporten y fortalezcan al que lo necesita, importante serán las instrucciones dadas por el maestro, el tiempo para cada paso a desarrollar por los niños, el

acompañamiento que se debe de brindar a cada grupo para ir verificando las tareas que están desarrollando, y algo muy importante es que vamos evaluando de una vez dicha actividad; es básico para formar estructura en los niños, la formación de valores.

L. LA EVALUACIÓN

Evaluación docente, (Formativa).

(Fabrizio Origlio y Jorge Ullúa, 2000, Pag.19), “Es aquella que se realiza sobre la tarea de cada docente. En este caso se evalúa tanto su trabajo en relación con los niños como en relación con las familias, con la comunidad educativa, su relación con los padres y posibilidad de trabajo en equipo, interés por la actualización y perfeccionamiento, responsabilidad en la tarea, etc”.

La evaluación educativa no es algo reciente, a lo largo del tiempo hasta el día de hoy, ha ocupado un valor destacado en el proceso educativo, aunque para algunos, ésta, tan solo es un examen parcial o un examen final, estos solamente constituyen una parte de la evaluación.

Si bien, la mayoría de autores consideran que la evaluación es un proceso que permite mejorar la calidad educativa, parece existir una brecha entre las prácticas de evaluación en el aula y lo que la teoría existente sugiere al respecto. Este marco teórico, fundamenta la concepción de la evaluación desde diferentes perspectivas, para poder dar respuesta a los enunciados: “por qué evaluar”, “qué evaluar”, “cómo evaluar”, “cuándo evaluar” y “cómo comunicar los resultados a las diferentes audiencias”.

En términos generales, la evaluación tiene distintas funciones y finalidades de acuerdo a la población con quien se esté trabajando, a quién o a quienes se está evaluando, en este sentido.

El propósito es tomar decisiones respecto a las alternativas de acción y dirección que van presentando conforme se avanza en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Su función es dosificar y regular ordenadamente el ritmo de aprendizaje, Retroalimentar el aprendizaje con información desprendida de los exámenes, enfatizar la importancia de los contenidos más valiosos, dirigir el aprendizaje sobre las vías de procedimiento que demuestren mayor eficacia, informar a cada estudiante acerca de sus logros, determinar la naturaleza y modalidades de los subsiguientes temas”.

Es formativa por su carácter cualitativo, se utiliza principalmente la técnica de la observación directa de los alumnos y del trabajo que realizan; por lo que su mayor fuente de información es el trabajo que realizan en la escuela, la entrevista y el diálogo.

Es formativa, ya que hace una verificación permanente del avance en los logros de la y el estudiante, respuesta que va a dar el acompañamiento que se le brinde al mismo, durante el proceso de la enseñanza-aprendizaje, ésta verificación, permitirá, darnos cuenta si nuestras estrategias y técnicas desarrolladas, han sido las indicadas para que todos y cada uno aprendan de forma significativa.

Nos permitirá, reforzar los aspectos que se consideren necesarios.

- Proceso Instruccional:

La evaluación no es aislada, es parte del proceso instruccional, es básico no divorciarlos, llevarlos a la par.

- La evaluación Cuantitativa

Se refleja en resultados numéricos que nos permiten comparar el resultado obtenido con puntaje máximo para poder evaluar algunos parámetros como el nivel de conocimientos, razonamiento lógico, etc.

- Evaluación Cualitativa:

Se basa en datos, comportamientos, evidencias, etc., que le permiten al maestro, emitir un juicio. Sus resultados son la apreciación de la calidad, no

se mide el cuánto sino el cómo, refleja más un procedimiento, una historia, un comportamiento. Considero que para efectos de estimulación del niño esta evaluación es muy importante y motivadora.

Estrategias y Técnicas de aprendizaje

Las estrategias y técnicas de aprendizaje, son todas las actividades y medios de que el maestro se vale, para realizar su quehacer diario en el salón de clases, estas deben de planificarse de forma lógica, aunque luego se tengan que hacer cambios según las necesidades de la población que se está atendiendo; son actividades específicas que se llevan a cabo con los alumnos cuando aprenden.

Las estrategias son la guía de las acciones que hay que seguir, éstas son conscientes, son intencionales ya que se dirigen a un objetivo, relacionado con el aprendizaje.

Las estrategias promueven un aprendizaje autónomo, independiente, de manera que las riendas y el control del aprendizaje vayan pasando de las manos del profesor a las manos de los alumnos.

Las técnicas son actividades específicas que llevan a cabo los alumnos cuando aprenden; repetir por ejemplo, subrayar, deducir, inducir, realizar preguntas, etc., éstas las puede utilizar de forma mecánica.

M. ACTITUD DOCENTE

(Martín García & Puig Rovira, 2007, pág. 48) “El reconocimiento del otro es fruto de la actitud educativa dispuesta a implicarse en el proyecto personal del chico o chica que tiene delante. Y este no es posible sin el compromiso del maestro para participar activamente en la tarea formativa de cada uno de sus alumnos. Por eso, es necesario la firme voluntad de establecer vínculos afectivos que no se limiten a roles institucionales. Una ACTITUD DOCENTE comprometida con lo que estamos diciendo, permite como mínimo, tres concreciones: la acogida, la comprensión y la confianza en las posibilidades del otro.

Acoger a un alumno significa aceptarlo sin condiciones, tal y como es. Y hacerlo de manera permanente. La acogida no queda relegada al momento

inicial de la relación, sino que define el estilo que adopta el adulto para dirigirse a los chicos de la clase. Se trata de un acto gratuito, que no espera nada a cambio. El maestro asume el reto de responder con generosidad a la necesidad que tiene el alumno de sentirse valorado y querido, sin establecer ninguna deuda ni obligación”.

La actitud del docente sin duda alguna juega un papel fundamental en el cambio que la educación en nuestro país necesita, es el resultado de una formación, instrucción, su contexto, sus principios y valores, de toda persona, su deseo de evolucionar, pero sobre todo la voluntad y la humildad, tarde o temprano por negativos que seamos, por la falta de propuesta que se tenga, nos damos cuenta que siempre hay algo que necesitamos mejorar, y que de todos aprendemos, ésta se adquiere con el tiempo, y ser orientada hacia los objetivos, metas, propuesta que se tenga.

Muchas son las descripciones que los autores hacen de la actitud, sin embargo somos producto de lo que aprendemos en cualquier ámbito, será necesario obtener un apoyo para cambiar.

La actitud del docente debe manifestarse con hechos, realizar una reflexión de lo que está haciendo todos los días en su quehacer educativo y autoevaluarse para ver si los resultados son halagadores, claro algo de lo cual pueda sentirse satisfecho, el cambio significa, dar un viraje hacia lo mejor, hacia los resultados, todo lo que se aprende también con voluntad puede desaprenderse, todo está en la voluntad del ser.

La actitud del maestro no es más que el actuar en su interrelación con su entorno y específicamente en su salón de clase, si el maestro está alegre, refleja esa alegría con sus alumnos, si está triste, también la manifiesta de algún modo, es necesario, no llevar nuestros problemas a nuestro trabajo, sobre todo porque son niños que estamos de algún modo siendo modelos para ellos, debemos de ser comprensivos con su formación e influir en reorientarla cuando evidenciamos que no es la indicada para desenvolverse en su entorno, ser congruentes con las capacidades que cada alumno

manifiesta; pero ahí está el maestro en el momento oportuno y darle un viraje, eso solo se logra con una actitud propositiva y de corazón.

N. INVESTIGACIÓN-ACCIÓN

(Elliot 2000, pag. 67), “El objetivo fundamental de la investigación-acción, consiste en mejorar la práctica en vez de generar conocimientos. La producción y utilización del conocimiento se subordina a éste objetivo fundamental y está condicionado por él”.

RECOMENDACIONES

- Que el acompañamiento se brinde hombro a hombro, y no nos quedemos en la aplicación de la herramienta C.O.C.
- Que el tiempo de acompañamiento sea significativo en donde los resultados se evidencien con los niños, alegres de asistir a la escuela como prioridad.
- Que la teoría es básica, ya que sin conocimiento no podemos aportar, pero que nos animemos a apoyar al docente en el momento oportuno.
- Tomar en cuenta que el apoyo hacia los resultados, es al docente, en donde no se debe anular la figura, sino al contrario empoderarla.
- Que los docentes se animen a hacer el cambio y contagien a sus demás compañeros de la escuela.
- Que la experiencia de los docentes es básica, pero que hay que ir innovando para estar a nivel del mundo.
- Concientizar a los directores de la escuela, de lo importante que son en su contexto, por lo que hay que animarse a hacer la diferencia.
- Que los directores no escatimen en tiempo y preparación para poder liderar su escuela.
- Que apoyen a sus docentes y busquen ayuda en lo que al manejo del C.N.B. respecta.
- Que el MINEDUC, proporcione libros de costos bajos para que sean manipulados por los niños, ya que si el libro permanece nuevo, pues es señal de que no se utiliza, (comentario que parte de la interrelación con los directores y docentes).

REFERENCIAS

Libros:

- Acevedo, A. (2001). *La Evaluación en una Concepción de Aprendizaje Significativo*. Santiago de Chile: Ediciones Universales Valparaiso.
- Bello de A., M. E. (1998). *La calidad de la Educación en el Discurso Educativo Internacional*. Táchira: Centro de estudios de fronteras e integración.
- Díaz Barriga, F. (1990). *Metodología de Diseño Curricular para la Educación Superior*. México D.F.: Trillas.
- Díaz Barriga, F. (2006). *Principios de Diseño Internacional de Entornos de Aprendizaje*. México D.F.: Trillas.
- Díaz Barriga, F., & Hernández Rojas, G. (2010). *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo*. México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Fabrizio riglio y Jorge Ullúa. (2000) *Evaluación en el nivel inicial, herramientas y objetivos*. Argentina. Ediciones Novedades Educativas.
- J. Elliot (2000), *El cambio educativo desde la investigación-acción*. Madrid. Ediciones Morata.
- Konnikova, T. E. (2010). *Metodología de la Enseñanza*. México D.F.: Grijalbo, S.A.
- Kuklis, R., & Kline, E. (2006). *Escuelas en transformación, Hacia una Cultura de Mejora Continua*. Buenos Aires: Paidós SAICF Defensa 599
- Martín García, X., & Puig Rovira, J. M. (2007). *Las siete competencias básicas para educar en valor*. Barcelona: Grao, de IRIF, S.L.
- Maxwell, J. C. (1993). *Desarrolle el Líder que está en Usted*. Nashville, TN: Caribe.

Nerici, I. (1982). Metodología de la Enseñanza. México D.F.: Kapelusz Mexicana S.A.

Ribera, P., & Mangas, M. (2011). Voces de la Educación Social. Barcelona: UOC.

Ruíz Gimeno, J. (2003). Gestión de la Calidad en Centros Educativos no Universitarios. Murcia: Educar en el 2000. Zmuda, A.,

Página Web.

. Educativa, F. (s.f.). Blogsport.

APÉNDICES

El Departamento de Guatemala:

Colinda al norte con el departamento de Baja Verapaz, al este con El Progreso, Jalapa y Santa Rosa; al Sur con el departamento de Escuintla y al oeste con los de Sacatepéquez y Chimaltenango.

El departamento fue creado por decreto de la Asamblea Constituyente del Estado de Guatemala de fecha 4 noviembre 1825, que dividió el entonces territorio en siete departamentos.

Cabecera: Guatemala

Altura: 1,502SNM

Extensión: 2,253km²

Población: 2,538,227 habitantes

Este departamento fue creado por Decreto de la Asamblea Constituyente de fecha 4 de noviembre de 1825. Está situado en el altiplano sobre la cordillera central. Presenta cimas, llanuras y valles. Tiene una extensión de 2,253 kilómetros cuadrados, con 17 municipios, de los cuales el de mayor extensión es Villa Nueva con 553 kilómetros cuadrados y el más pequeño es Petapa con sólo 23.

El departamento de Guatemala cuenta con áreas de potencial turístico como el Lago de Amatitlán, así como los parques de las Naciones Unidas en Amatitlán y el Minerva en el Hipódromo del Norte de la Ciudad Capital. Existen además en la Ciudad Capital sitios prehispánicos e históricos como Kaminal Juyú situado en la zona 7 de la ciudad de Guatemala.

Es posible realizar todo tipo de actividades; desde deportes extremos hasta asistir a fascinantes obras de teatro, a las que se pueden agregar excelente

clubes nocturnos, centros comerciales, restaurante de primera. Existen diversos recorridos por diversas áreas de la ciudad de Guatemala, las que recorren las nuevas áreas, complejos turísticos, el zoológico "La Aurora", variedad de centros comerciales, museos de historia, antropología, ciencias naturales, jardines botánicos, mercados tradicionales, y áreas residenciales distinguidas.

Partiendo de la cabecera municipal de Palencia o de Los Mixcos se puede acceder al Cerro Tomastepek (Tomastepeque o el Pico de Palencia, llamado así por los capitalinos) y disfrutar de la naturaleza de este bello municipio a la vez que disfruta de incomparables parajes y vistas desde los cuatro puntos del municipio y mejor aun desde la cima del cerro.

Municipio de Mixco

Mixco es un municipio del departamento de Guatemala, localizado en la República de Guatemala. Se encuentra ubicado en el extremo oeste de la ciudad capital. Se localiza a 90° 36' 23" de longitud oeste y 14° 37' 59" de latitud norte, con un área total de 132 km² y temperatura a 27 grados centígrados.

En Mixco destacan los chicharrones y el chocolate mixqueño, reconocido como uno de los mejores del país.

Es un municipio prácticamente integrado a la ciudad capital, a través del comercio, producción, transporte, vías de comunicación y en cierta medida, en aspectos de salubridad en cuanto al manejo de aguas residuales.

Mixco es un municipio considerado de primera categoría, puesto que cuenta con más de 100,000 habitantes, está integrado por 11 zonas de las cuales la mayoría pertenece al área urbana, sin embargo también cuenta con ciertas áreas rurales, incluso tiene algunas áreas protegidas donde es prohibida la tala de árboles.

El significado etimológico de Mixco según Antonio de Fuentes y Guzmán, quien interrogó al indígena Marcos Tahuit, el término proviene de Mixco Cucul, que se traduce como “Pueblo de Loza Pintada” ; sin embargo, según Luis Arriola la palabra Mixco viene del Nahuatl Mixconco ,que significa “Lugar Cubierto de Nubes.

ANEXOS

Protocolos para el diagnóstico

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media
 Maestría "Liderazgo en el Acompañamiento Educativo"



Instrucciones:
 En equipo elaborar un FODA que permita el análisis y el diagnóstico de la institución donde laboran para contar con los elementos necesarios para formular propuestas de mejoramiento en el contexto de la calidad de servicio que se presta a las comunidades educativas.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
DEBILIDADES	AMENAZAS

PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO
✓ ✓ ✓

PLAN DEPARTAMENTAL PARA EL DESARROLLO DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Guía para el diagnóstico del centro escolar

Se recomienda que el Asesor Pedagógico y el Asesor de Gestión utilicen el siguiente instrumento durante las reuniones con el Director Escolar para colectar información, como complemento al proceso de acompañamiento.

Características generales de la escuela

Código establecimiento

No.	Preguntas	Positiva /buena	Negativa /mala	Observaciones
1	Actitud del Director ante la implementación del plan departamental del acompañamiento educativo.			
2	Actitudes de los profesores ante la implementación de la asesoría pedagógica.			
3	¿Cuenta el centro educativo con el proyecto educativo institucional con un plan de mejora?			
4	Existe un comité de paz de familia organizada, que apoya al maestro y con buenas relaciones hacia el aprendizaje de los niños.			
5	Se investigan los factores que ocasionan en el ciclo la deserción escolar y se forman de disminuir la			
6	Se realizan visitas domiciliarias cuando el alumno se ausenta.			
7	El profesor investiga los factores asociados con la reprobación escolar en el centro educativo.			
8	Los profesores conocen e implementan el CNB.			
9	Los docentes reciben capacitación para aplicar el CNB.			
10	En las aulas se evidencian, índices de aprendizaje.			
11	La escuela cuenta con biblioteca.			
12	El maestro y los alumnos, utilizan su material pedagógico didáctico.			
13	Los docentes utilizan algunas metodologías de nuevas para la enseñanza de la lectoescritura.			
14	Los docentes cuenta con criterios para la evaluación formativa.			
15	Los docentes están organizados en redes con fines de mejorar la calidad educativa.			

Guía para el diagnóstico del centro escolar

Se recomienda utilizar el siguiente instrumento durante la visita, para coleccionar información a maestros como complemento al proceso de acompañamiento.

No	Preguntas	Positivo/Bueno	Negativo/Malo	Porque
1	Actitud de los profesores ante la implementación del acompañamiento pedagógico.			
2	¿Existe un comité de padres de familia organizado, de apoyo al maestro y con buenas relaciones hacia el aprendizaje de los niños.			
3	Se realizan visitas domiciliarias cuando el alumno se ausenta.			
4	El profesor investiga los factores asociados con la reprobación escolar en el centro educativo.			
5	En las aulas se evidencian rincones de aprendizaje			
6	La escuela cuenta con biblioteca.			
7	El maestro y los alumnos construyen su material pedagógico didáctico.			
8	Los docentes utilizan algunas metodologías definidas para la enseñanza de la lectoescritura			
9	Los docentes están organizados en redes con fines de mejorar la calidad educativa.			
10	Se lleva a cabo un proceso durante el desarrollo del hecho educativo			

MODELO DE BITÁCORA PARA SESIONES

(Cada sesión se adaptará en tiempo a la situación de cada contexto)

Bitácora de:

Relator:

Fecha:

Lugar:

Participantes:

1. _____
 2. _____
 3. _____
 4. _____

5. _____
 6. _____
 7. _____
 8. _____

Temas abordados:

1. _____

 2. _____

Acuerdos alcanzados y responsables

1. _____

 2. _____

Observaciones y otras anotaciones relevantes:

ESQUEMA DE ORGANIZACIÓN DE TAREAS

PLAN DE CLASE

Áreas	Competencias	Indicadores	Contenidos	Evaluación Evidencias de logro
L1				
L2				
Matemática				
Lección 1 Actividades según diario pedagógico	Actividades de inicio (motivación) Actividades de desarrollo Actividades de cierre o evaluación			
Lección 2 Actividades según diario pedagógico	Actividades de inicio (motivación) Actividades de desarrollo Actividades de cierre o evaluación			

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA - USAC
 ESCUELA DE FORMACION DE PROFESORES DE ENSEÑANZA MEDIA - EFPEM
 NOMBRE ASESORA: Eva Haydeé Castillo Castillo
 REGISTRO DE VISITAS DE ASESORIA TÉCNICO PEDAGÓGICO A DOCENTES Mixco y Guatemala.

Municipio: _____ Depto. _____ Mes: _____ 2013

No. De Visita	Fecha	Establecimiento Municipio	Docente Grado	Autoridad a quien consta la visita	Firma y sello