



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE ENSEÑANZA MEDIA

**ACOMPañAMIENTO EDUCATIVO A DIRECTORES Y DOCENTES DE 10
ESCUELAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DEPARTAMENTO DE
CHIQUMULA**

Anabella del Rosario Monroy Benítez de Vega

Asesor:
M.A .David Estuardo Villatoro

Guatemala, octubre de 2014



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE ENSEÑANZA MEDIA

**ACOMPañAMIENTO EDUCATIVO A DIRECTORES Y DOCENTES DE 10
ESCUELAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DEPARTAMENTO DE
CHIQUMULA**

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

Anabella del Rosario Monroy Benítez de Vega

Previo a conferírsele el grado académico de:
**Maestra en Artes en la carrera de
Maestría en Liderazgo en el Acompañamiento Educativo**

Guatemala, octubre de 2014

Autoridades Generales

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo	Rector Magnífico de la USAC
Dr. Carlos Enrique Camey Rodas	Secretario General de la USAC
MSc. Danilo López Pérez	Director de la EFPEM
Lic. Saúl Duarte Beza	Secretario Académico en funciones de la EFPEM

Consejo Directivo

MSc. Danilo López Pérez	Director de la EFPEM
Lic. Saúl Duarte Beza	Secretario Académico en funciones de la EFPEM
Dr. Miguel Ángel Chacón Arroyo	Representante de Profesores
Dra. Dora Isabel Águila de Estrada	Representante de Profesionales Graduados
PEM Ewin Estuardo Losley Johnson	Representante de Estudiantes
PEM José Vicente Velasco Camey	Representante de Estudiantes

Tribunal Examinador

Dr. Miguel Ángel Chacón Arroyo	Presidente
M.A. Wanda Paola María Flores Luin	Secretario
M.A. José Enrique Cortez Sic	Vocal



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Guatemala, 08 de octubre de 2014

Doctor
Miguel Ángel Chacón Arroyo
Coordinador Unidad de investigación
EFFPEM – USAC

Atentamente tengo a bien informarle lo siguiente:

En mi calidad de Asesor del trabajo de graduación denominado: **ACOMPANIAMIENTO EDUCATIVO A DIRECTORES Y DOCENTES DE 10 ESCUELAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DEPARTAMENTO DE CHIQUIMULA**, correspondiente al estudiante **ANABELLA DEL ROSARIO MONROY BENITEZ DE VEGA** carné **100022470** de la carrera: **MAESTRÍA EN LIDERAZGO EN EL ACOMPANIAMIENTO EDUCATIVO** manifiesto que he acompañado el proceso de elaboración de dicho trabajo y la revisión realizada al informe final evidencia que cumple con los requerimientos establecidos por la EFPEM para este tipo de trabajos, por lo que lo considero aprobado y solicito sea aceptado para continuar con el proceso para su graduación.

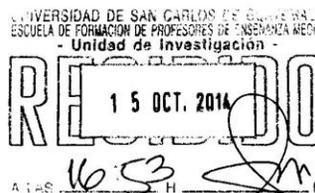
Atentamente,

DAVID ESTUARDO VILLATORO ARÉVALO
Colegiado Activo No. 13920
Asesor nombrado

c.c. Archivo



Escuela de Formación de Profesores
de Enseñanza Media
-EFPEM-



El infrascrito Secretario Académico de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media de la Universidad de San Carlos de Guatemala

CONSIDERANDO

Que el trabajo de graduación denominado *“Acompañamiento educativo a directores y docentes de 10 escuelas de educación primaria del departamento de Chiquimula”*, presentado por el(la) estudiante **ANABELLA DEL ROSARIO MONROY BENÍTEZ**, carné No. **100022470**, de la Maestría en Liderazgo en el Acompañamiento Educativo.

CONSIDERANDO

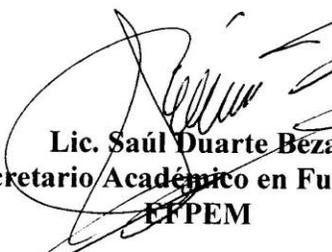
Que la Unidad de Investigación ha dictaminado favorablemente sobre el mismo, por este medio

AUTORIZA

La impresión de la tesis indicada, debiendo para ello proceder conforme el normativo correspondiente.

Dado en la ciudad de Guatemala a los **quince** días del mes de **octubre** del año dos mil catorce.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Lic. Saúl Duarte Béza
Secretario Académico en Funciones
EFPEM



c.c. Archivo
SDB/caum

DEDICATORIA

- A Dios:** Por darme el don de la vida, ser mi guía y enviarme la sabiduría diaria para lograr las metas propuestas.
- A Mi Padre:** Por su amor, sabiduría, por inyectarme la fortaleza para salir adelante y ser ejemplo de padre.
- A mi madre:** Por su amor, por ser ejemplo de mujer, ejemplo de profesional, por inculcarme a Dios sobre todas las cosas y por compartir la alegría de vivir.
- A mi esposo:** Raúl Armando Vega Piedrasanta, por su gran amor, apoyo incondicional y paciencia en mis estudios.
- A mis hijas:** Marilyn Paola, Anabella Margoth Vides Monroy y María Alejandra Vega Monroy, por ser la fuente de alegría en mi vida.
- A mi familia:** Por su amor y compañía.

AGRADECIMIENTOS

- A USAID/Reforma Educativa en el Aula

- Al Ministerio de Educación

- Al Lic. Victor Rodolfo García Portillo, Ex Director Departamental de Educación

- A los Supervisores Educativos de los municipios en donde se realizó la práctica profesional.

- A Directores y maestros de las escuelas en donde se realizó el ejercicio de práctica profesional de Acompañamiento Pedagógico

- Al M.A. David Estuardo Villatoro Arévalo

- A Miguel Angel Rodas Cruz, Técnico de Informática DIDEDUC-Ch

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. PLAN DE PROYECTO DE MEJORAMIENTO.....	3
1.1. Diseño.....	3
1.1.1. Proceso para identificar las escuelas:	3
1.1.2 Diagnostico realizado con los Instrumentos utilizados	5
1.2 Gestión para la Autorización e Implementación	10
1.3. Planificación*	12
1.3.1 Socializar con los directores escolares	12
1.3.2. Programación de visitas a las escuelas	13
1.3.3 Selección y reproducción de materiales.....	14
1.3.4 Formación de Directores.....	14
2. DESARROLLO DEL PROYECTO DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	15
3. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE APLICACIÓN DEL PROYECTO DE MEJORA EDUCATIVA.....	16
Hallazgos relevantes a nivel de distrito:.....	21
4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS CON BASE Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.	21
5. PLAN DE SOSTENIBILIDAD	25
6. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	49
6.1 ¿Qué es El Acompañamiento Pedagógico?	49
6.1.1 Perfil del Acompañante Pedagógico	49
6.1.2 Metodología utilizada por un AP:	50
6.1.3 Rol de Acompañante Pedagógico.....	50
6.1.4. Herramientas para el Acompañamiento Pedagógico:.....	51
El ciclo de Reflexión.....	51
El proceso del COC	51
El Continuo del Coaching.....	52
6.2 Técnicas para Reducir la Resistencia	52

6.2.1 Causas de resistencia al cambio.....	54
6.2. 2 Cómo evitar la resistencia al cambio.....	56
6.2.3 Qué hacer para romper la resistencia al Cambio:	59
6.3 Comunidades de Aprendizaje:	60
6.3.1. ¿Qué son las comunidades de aprendizaje?	61
6.3.2 Condiciones mínimas y beneficios de una verdadera comunidad de aprendizaje	62
6.4 El Liderazgo:	63
6.4.1 Tipología de liderazgo y características	65
6.5. La Autoestima	68
6.6 Comunicación	71
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
APÉNDICE	76
1. El Currículo Nacional Base de Guatemala	77
1.1 Componentes del Currículo Nacional Base (CNB).....	77
2. Clasificación de las Herramientas de Evaluación.....	78
2.1 Técnicas de observación:	78
2.1.1 Técnicas de Observación.....	78
✓ Lista de Cotejo	78
✓ Rúbrica.....	78
2.1.2 Técnicas de evaluación del desempeño	78
ANEXOS	87

Abstract

En el año (2005) nace la propuesta de Reformar y contextualizar el Currículum Nacional Base dentro del Sistema Educativo del país, esto implicó conocer las propuestas de todas las personas que integran la sociedad civil, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, basado en ello se dan los cambios educativos primero en el currículum del nivel preprimaria y luego en los otros niveles. Los cambios nacen como necesidad de aprender nuevos conocimientos, nuevas técnicas, nuevos métodos, etc. Los cambios traen como resultados nuevas experiencia y un producto que beneficia a la comunidad educativa principalmente y por ende educación de calidad, pero para ello debe existir un Plan de Mejoras que permita capacitar a directores y docentes en nuevas maneras de enseñar.

Es a través de USAID- MINEDUC-USAC como nace el proyecto de Acompañamiento Pedagógico a 10 establecimientos educativos seleccionados en el grado de primero primaria, área rural del municipio de Chiquimula, establecimientos educativos con características de bajo índice de promoción escolar, brindando a los directores y docentes talleres de herramientas del Coach, planificación acorde al CNB, herramientas de evaluación, liderazgo, qué son comunidades de aprendizaje, lo que permitirá fortalecer las prácticas pedagógicas en el aula, desarrollar aprendizajes significativos, que el niño construya sus propios conocimientos, y se facilite el logro de las competencias establecidas dentro de su contexto tomando en cuenta su idioma, cultura y como lo establece el CNB en el nivel primario.

Abstract

In 2005 was born the proposed reform and contextualize the National Base Curriculum within the educational system of the country, this meant knowing the proposals of all people within the civil society, governmental and non-governmental organizations, based on it are given the first educational changes in the curriculum of pre-primary level and then at the other levels. The changes arise as a need to learn new knowledge, new techniques, new methods, etc. Changes as a result bring new experience and a product that primarily benefits the educational community and therefore quality education, but this must be an Improvement Plan that allows train principals and teachers in new ways of teaching.

It is through USAID-USAC- MINEDUC-born Pedagogical Accompaniment project to 10 educational institutions selected in the first grade of primary, rural area of the city of Chiquimula, educational establishments with characteristics of low school promotion, giving managers and educational workshops Coach tools, according to the CNB planning, assessment tools, leadership, what are learning communities, which will strengthen teaching practices in the classroom, develop meaningful learning, the child construct their own knowledge, and facilitate the attainment of established competencies in context taking into account their language, culture and as required by CNB at the primary le

INTRODUCCIÓN

La Educación primaria del Sector Oficial propicia el desarrollo de competencias y capacidades en niños y niñas del nivel nacional. Permitiendo contar con una educación de calidad centrada en el Currículum Nacional Base (CNB). De tal manera que realizar Acompañamiento Pedagógico con diez directores y once docentes del nivel primario en escuelas del área rural del municipio de Chiquimula es una acción relevante para el fortalecimiento de las competencias y la calidad de la educación por parte del maestrante, requisito que se debe cumplir previo a la promoción de la Práctica Profesional de Maestría en Liderazgo y Acompañamiento Educativo realizada en la EFPEM –USAC.

La práctica se realizó siguiendo lineamientos del departamento de estudios de post grado de EFPEM, USAC, con establecimientos educativos del nivel primario área rural, escuelas de exproñade, escuelas multigrado.

El Plan de Trabajo titulado: “Plan de Proyecto de Mejoramiento, permitió contar con el reconocimiento del estado actual de los establecimientos educativos a través del diálogo con directores y docentes, visitas oculares a las aulas, entrevistas con padres y madres de familia, lo que permitió programar actividades como las prácticas pedagógicas en el aula, accionar la metodología activa participativa, en el transcurso de las visitas se detectaron deficiencias y necesidades del director y del personal docente, permitiendo fortalecer la práctica pedagógica, lograr que el director y docentes se apropien de un liderazgo democrático y transformacional, de los roles de trabajo en equipo, la organización de comunidades de aprendizaje, manejo y aplicación de herramientas del Coaching y una asertiva comunicación. Permitted que las escuelas se convirtieran en un modelo educativo exitoso.

La práctica se convierte en un desafío para el maestrante desde el punto de vista de la responsabilidad, tiempo, actitud profesional y conocimiento.

La temática general que se abordó para los y las directoras y docentes de las escuelas atendidas fue: Acompañamiento Pedagógico, Herramientas de

Evaluación, Currículum Nacional Base (CNB), Comunidades de Aprendizaje, Liderazgo, Autoestima, Comunicación, etc.

El Acompañamiento a directores, docentes, padres y madres de familia permitió el cambio dentro de las aulas, mejorando el proceso de aprendizaje en niños y niñas que asisten regularmente a clases a la escuela.

Conocer las escuelas, las comunidades, los directores, docentes, padres y madres de familia fue importante, la respuesta fue aceptable al acompañamiento realizado y contar con la presencia de un AP en las escuelas fue de gran valor para todos los docentes así lo expresaban ya que contaban con el apoyo del AP en muchas actividades dentro del aula como fuera de ellas.

1. PLAN DE PROYECTO DE MEJORAMIENTO

1.1. Diseño

1.1.1. Proceso para identificar las escuelas:

Dentro de las políticas del MINEDUC se encontró el fortalecimiento del personal responsable del proceso administrativo dentro del sistema de educación, la coordinación y enlaces de apoyo a través de organizaciones nacionales e internacionales por medio de programas y proyectos encaminados hacia el fortalecimiento de la educación, permitieron obtener becas para profesionales inmersos dentro del sistema administrativo en educación USAID, EFPEM MINEDUC, tomándose en cuenta a diferentes departamentos del país, el proyecto se inició con la modalidad de Diplomado en Liderazgo Educativo, posteriormente se realizaron las gestiones para validar los cursos aprobados equivalentes hacia una Maestría en Liderazgo y Acompañamiento Educativo, los estudios respectivos de cada curso programados dentro de la carrera se aprobaron durante un periodo que comprendió del año 2010 al 2013.

La modalidad del EPS. tuvo sustentación inicialmente a través de estudios realizados del 2006 al 2010 de las escuelas que pertenecían al Programa Nacional de Autogestión Comunitaria (PRONADE), las que reflejaban el Fracaso Escolar en los diferentes sectores y escuelas del departamento, luego de haber realizado un análisis real de la situación actual de las escuelas que anteriormente eran de PRONADE y que en el año 2009 por medio de las respectivas Convocatorias pasaron a pertenecer las partidas presupuestarias al renglón 011, puesto que su personal era por contrato renglón 022, sin embargo estas escuelas no calificaban por ser unitarias y tenían solamente dos docentes y pocos estudiantes, y la práctica consistía en brindar acompañamiento pedagógico en las aulas haciendo uso de las Herramientas del Coaching para desarrollar liderazgo, gestión, habilidad didáctica, desarrollar y fortalecer una metodología activa en base a los criterios establecidos por la Universidad de San Carlos de Guatemala EFPEM, se le dio oportunidad al maestrante de seleccionar el sector y municipio del área urbana o rural del departamento y

fueron los supervisores educativos quienes eligieron las diez escuelas a atender para tal efecto siendo escuelas gradadas o multigrado con un mínimo de ocho alumnos inscritos en primer grado de acuerdo al listado proporcionado por la unidad de planificación de la Dirección Departamental de Educación.

Los Supervisores educativos y sectores educativos que apoyaron el proceso de acompañamiento fueron los siguientes:

DATOS GENERALES DEL MUNICIPIO:

Departamento: Chiquimula

Municipio: Chiquimula

Distritos: 20-01-006, 20-01-007

Área Rural.

Modalidad monolingüe.

SUPERVISIONES:

Manfredo Rivera 20-01-006

90 docentes en total

Atiende el Nivel Preprimaria y Primario

33 Establecimientos Educativos Oficiales

Área Rural, Jornada Matutina y Vespertina

Cobertura del sector ante práctica de la maestría: 5 establecimientos

Lic. Helamán García: 20-01-007

Nivel Primario. Sector Oficial

180 docentes en total

42 Centros Educativos Oficiales a su cargo

Área Rural. Jornadas: Matutina y Vespertina

Cobertura del sector ante práctica de la maestría: 05 centros establecimientos.

Nota: Se deja conocimiento que según renuncia del Lic. Oscar País, toma posesión del puesto el Lic. Helamán García.

Siendo un total de 10 establecimientos tomados de los dos sectores atendidos

1.1.2 Diagnostico realizado con los Instrumentos utilizados

Antes de dar inicio al Proceso de Acompañamiento pedagógico a los establecimientos educativos seleccionados, se realizó el diagnóstico identificando los indicadores de calidad educativa, aplicando a cada centro educativo los instrumentos para recabar información básica del centro escolar, aplicando a cada centro educativo los instrumentos que se detallan a continuación, y otros instrumentos creados por el maestrante:

INSTRUMENTOS UTILIZADOS:

- ✓ Guía para el Diagnóstico del Centro Escolar
- ✓ Información Básica del Centro Escolar
- ✓ Resumen de datos básicos de los centros escolares por distrito
- ✓ Boleta de recolección de información creada por la maestrante

INFORMACIÓN BÁSICA DEL CENTRO ESCOLAR:

A. EORM SHUSHO EN MEDIO, ALDEA SHUSHO ARRIBA :

Ubicación del establecimiento: se encuentra ubicada a doscientos metros de la cinta asfáltica, carretera hacia diferentes comunidades rurales del municipio y a cuatro kilómetros de la cabecera municipal.

En lo Pedagógico el establecimiento educativo Shusho en medio, cuenta con dos docentes en el nivel primario, y una en el nivel parvulario, es un establecimiento educativo multigrado, cuenta con tres pizarrones de formica, tres cátedras escritorios de paleta, libros de texto del MINEDUC, carteles, libros del CNB por grado.

Dentro de su infraestructura: cuenta con tres aulas de infraestructura formal, block, techo de lámina, agua entubada, servicios sanitarios, energía eléctrica y cocina, un patio de aproximadamente cinco metros cuadrados.

B. EORM. PLANES DE SAN JOSÉ:

Ubicación del establecimiento: se encuentra ubicada a un kilómetro de la carretera internacional, ruta hacia la ciudad capital y a tres kilómetros de la cabecera departamental.

En lo Pedagógico: cuenta con tres docentes, del nivel primario y una docente de pre primaria, dos pizarrones, una cátedra, escritorios de paleta, libros de texto y libros del CNB. Dentro de su infraestructura: cuenta con tres aulas de construcción formal de block, techo de lámina, piso cerámico, no cuenta con energía eléctrica, agua entubada, dos servicios sanitarios con un área sin construcción de aproximadamente veinte metros cuadrados, no cuenta con cocina para la refacción

C. EORM. COLONIA ALTAMIRA, ALDEA PETAPILLA

Ubicación: se encuentra ubicado a seis kilómetros de terracería de la cinta asfáltica carretera hacia la capital y a doce kilómetros de la cabecera municipal. En lo Pedagógico: El establecimiento educativo cuenta con tres docentes del nivel primario y dos del nivel pre primario. Cuatro cátedras, cinco pizarrones, libros de texto en cantidades mínimas por grado,

Su infraestructura: Cuenta con una construcción de block, piso cerámico, techo de lámina, no cuenta con energía eléctrica, cuenta con tres servicios sanitarios, no cuenta con agua potable ni entubada tiene un área sin construcción de aproximadamente cincuenta metros cuadrados, cuenta con una bodega, no cuenta con cocina para la refacción.

D. EORM. ALDEA EL MORRAL

Ubicación: se encuentra ubicada a cinco kilómetros de distancia de la cabecera municipal, carretera de terracería en mal estado, no cuenta con servicio público de transporte extra urbano.

En lo pedagógico: La escuela cuenta con tres docentes del nivel primario y una de pre primaria, cuenta con tres pizarrones, dos cátedras, una mesa, libros de texto por grado en cantidades mínimas, libros de CNB por grado, no cuenta con carteles.

Su infraestructura: cuenta con una bodega y un aula de construcción block, techo de lámina piso cerámico, un aula de construcción antigua (primera escuela) construcción de adobe, horcones para el techado, y un salón comunal que se utiliza para aula de construcción moderna con techo de lámina, cuenta con energía eléctrica, agua entubada, servicios sanitarios, pila grande, una cancha de básquet bol comunal que se encuentra dentro del área escolar y un área verde de aproximadamente cincuenta metros cuadrados.

E. EORM. LAGUNA EL JUTE

Ubicación: se encuentra ubicada a diez kilómetros de distancia de la cabecera departamental y a doscientos metros de la cinta asfáltica carretera hacia comunidades vecinas, cuenta con servicio de transporte extraurbano.

En lo pedagógico: El establecimiento educativo cuenta con cinco docentes para el nivel primario dos de pre primaria, un director, cuenta con un "CREA" para fortalecer el proceso E-A, cuenta con siete cátedras, ocho pizarrones, una dirección equipada con su escritorio, archivo, librería, refrigeradora, timbre, un laboratorio con seis computadoras, material didáctico, carteles. Su infraestructura: cuenta con seis aulas para el nivel primario y dos del nivel pre primario, una bodega, una cocina de construcción reciente, block, piso cerámico, techo de lámina un salón comunal multiusos, agua entubada cuatro servicios sanitarios, energía eléctrica, no cuenta con áreas verdes y únicamente un espacio de cinco metros lineales por tres de ancho para patio.

F. EORM CASERIO EL PATO, ALDEA LA CATOCHA:

Su ubicación: el establecimiento se encuentra a dieciocho kilómetros de distancia de la cabecera municipal, es carretera de terracería en mal estado, no cuenta con servicio de bus extraurbano.

En lo Pedagógico: la escuela cuenta con dos aulas para el nivel primario, una del nivel pre primario, Las docentes usan el CNB, planifican de acuerdo a las normas establecidas por el Ministerio de Educación trabajan con rincones de aprendizaje, y elaboran material didáctico

En la infraestructura: cuenta con dos aulas una mini bodega, una cocina, una batería sanitaria todo de construcción moderna block, piso cerámico, techo de lámina, agua entubada, no cuenta con energía eléctrica, el aula de preprimaria corre el riesgo de colapsar por hundimiento del terreno (ya se notificó a CONRED) no cuenta con aéreas verdes ni área de recreación para niños y niñas.

G. EORM LA CATOCHA:

Su ubicación: se encuentra a catorce kilómetros de la cabecera departamental, carretera de terracería en mal estado, no cuenta con servicio de bus extraurbano, los docentes de transportan en motocicletas o pik ups de la comunidad.

En lo pedagógico: Cuenta con tres docentes del nivel primario únicamente, tres pizarrones, escritorios suficientes por aula, dos cátedras, una mesa carteles, libros de textos del Ministerio de Educación, material de apoyo elaborado por el docente. Su infraestructura: cuenta con tres aulas, una de construcción reciente, block, techo de lámina, piso cerámico, y dos aula de construcción antigua, adobe, piso de torta, techo de lámina, una cocina de adobe en mal estado, una batería sanitaria en mal estado, no cuenta con agua, si cuenta con energía eléctrica, una dirección de construcción reciente.

H. EORM. ALDEA EL MATASANO

Su ubicación: se encuentra ubicada a veinticinco kilómetros de la cabecera departamental, carretera de terracería en pésimas condiciones (intransitable en vehículo para invierno) no cuenta con servicio de bus extraurbano, los docentes se trasladan en motocicletas o pik ups de la comunidad.

En lo Pedagógico: La escuela cuenta con tres docentes de primaria y una de pre primario, Tres cátedras, dos mesas, tres pizarrones, material didáctico elaborado por los docentes, libros de texto en cantidades mínimas crayones Guías del CNB.

Su infraestructura :dos aulas de block, piso cerámico, techo de lámina, un salón comunal que se utiliza para aula de primer grado y párvulos techo de lámina y piso de torta de cemento, un área de recreación de seis metros cuadrados , utilizan como área de juego parte del cementerio local ya que está ubicado a la par de la escuela y no cuenta con muro perimetral, cuenta con energía eléctrica, agua entubada, una batería sanitaria no cuenta con cocina, y se encuentra a la orilla del barranco de aproximadamente cincuenta metros de profundidad.

I. EORM. ALDEA EL MAGUEYAL:

Su ubicación: se encuentra ubicada a siete kilómetros de la cabecera municipal, dos kilómetros de asfalto y cinco de terracería en mal estado, no cuenta con servicio extraurbano, los docentes se trasladan en vehículo propio (motos).

En lo Pedagógico: Cuenta con tres docentes de primaria, dos de pre primaria, en aulas anexas aproximadamente a cien metros de distancia de la primaria, cuenta con material didáctico elaborado por el docente, libros de texto en cantidades mínimas, tres pizarrones, tres cátedras escritorios suficientes para los estudiantes.

Su infraestructura: cuenta con aulas de construcción reciente, de block, piso cerámico, techo de lámina, una cocina, una batería sanitaria en mal estado, no cuenta con agua, si cuenta con energía eléctrica.

J. EORM. TACO ARRIBA:

Su ubicación: está ubicada a diez kilómetros de distancia de la cabecera municipal, carretera de herradura, intransitable para su acceso, se utiliza vereda de cinco kilómetros a pie a través de la carretera a la Aldea el Jute.

En lo Pedagógico: Cuenta con dos docentes del nivel primario y una del nivel pre primario, tres cátedras, tres pizarrones, escritorios suficientes para los estudiantes, pocos libros de textos, insuficientes para los estudiantes.

Su Infraestructura: la escuela está construida a orilla del rio Tacó y colinda con la montaña, su construcción es antigua, de adobe, horcones de madera, piso de torta de cemento, no cuenta con cocina, ni área de juego, no existe agua ni energía eléctrica si cuenta con una batería sanitaria.

1.2 Gestión para la Autorización e Implementación

Los maestrantes de la primera cohorte de Maestría en Liderazgo en Acompañamiento Educativo del Departamento de Chiquimula, se reunieron con el licenciado David Estuardo Villatoro Arévalo, Facilitador de la Maestría, con el objetivo de realizar los procesos para la gestión de autorización e implementación del Plan de Mejoramiento Educativo a desarrollarse en los diez centros educativos seleccionados en el departamento de Chiquimula, de los cuales USAID traía un listado de las escuelas que debían tomarse en cuenta de acuerdo a características establecidas por USAID-EFPEM-MINEDUC.

Luego inició la visita a los supervisores en el municipio de Jocotán se convocó a través de los Supervisores Educativos a los directores y docentes se acordó el

trabajo a realizar y luego surgió la idea que ya no solo de atenderían escuelas de EXPRONADE sino también oficiales.

Luego al dar la opción de trabajar con establecimientos oficiales se agradeció a los dos Supervisores Educativos del municipio de Jocotán por su apoyo.

Se visitó las supervisiones del área rural informándoles del trabajo de Acompañamiento a realizar esto en forma verbal y escrita a través de una solicitud dirigida a cada supervisor de distrito solicitándoles el nombre de 5 escuelas de su sector y su respectiva autorización contando con el apoyo de ellos.

La maestrante se reunió con el Director Departamental de Educación Lic. Víctor Rodolfo García Portillo y le comentó de la actividad a realizar en las escuelas del departamento como parte de la práctica de la carrera y el muy contento respondió que estaba de acuerdo en el trabajo a realizar, por lo que la maestrante le entregó un listado de establecimientos a acompañar, con la firma de los dos Supervisores Educativos y en esperas de la firma de él como Jefe Superior de la DIDEDUC, quien finamente firmó el documento recibido, del que se le dejó copia a la vez.

Luego se hizo una solicitud firmada por todos los maestrantes dirigida al licenciado Víctor Rodolfo García Portillo, Director Departamental de Educación, para su autorización respectiva, para la ejecución del Plan Departamental de Mejoramiento educativo en cada establecimiento seleccionado.

Se dio la Aprobación por parte del Director Departamental de Educación, autoridad máxima de los maestrantes dentro de la Dirección Departamental de Educación para realizar visitas de acompañamiento por medio de Resolución No. 10-2013/DIDEDUC-CHIQ de fecha 28 de enero de 2013. Se elaboró un cronograma de visitas con el nombre de los establecimientos y fue entregado a

autoridades educativas de las escuelas a visitar, con nombre, código, nombre del director, número de teléfono, kilómetros de distancia, y fechas probables con aval de los dos Supervisores Educativos y del Director Departamental de Educación.

Se realizaron IV Convocatorias a directores y docentes a través del Supervisor Educativo distrital una para conocerlos e informarles de todo el proceso de Acompañamiento y 3 de talleres brindados.

1.3. Planificación

Para realizar el proyecto de Mejoramiento Educativo en las escuelas elegidas por los supervisores educativos, se establecieron metas de enseñanza, liderazgo, acompañamiento pedagógico y para el cumplimiento de estas metas se planificaron diversas actividades a nivel local.

1.3.1 Socializar con los directores escolares

Se realizó reunión con la participación los diez directores de las escuelas seleccionadas del nivel de educación primaria, del municipio de Chiquimula del departamento de Chiquimula, en la que a través de ella se socializó el Plan Departamental de Mejoramiento Educativo priorizando las necesidades para la elaboración del plan individual, los nombres y números telefónicos de los y las docentes de primer grado del nivel de educación primaria, ubicación geográfica, así como la elaboración del cronograma de las visitas a realizar en las escuelas

1.3.2. Programación de visitas a las escuelas

No.	ACTIVIDAD	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Semanas de cada mes.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Realizar diagnóstico		■																					
2	Brindar 3 talleres (cuatro herramientas de evaluación y trabajo de equipo				■																■			■
3	Aplicar herramientas en el ambiente de la clase									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4	Acompañamiento en el ambiente de la clase									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5	Capacitar a directores y docentes sobre los roles de trabajo en equipo.																				■			
6	Acompañar a docentes en el Ambiente de la clase para la aplicación de roles de trabajo en equipo.					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
7	Realizar práctica independiente sobre los roles de trabajo en equipo.					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Acompañamiento en el ambiente de la clase.					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Sensibilizar a docentes y directores en relación a la técnica de crecimiento personal				■																			
10	Socializar la temática sobre conformación de comunidades de aprendizaje					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
11	Modelaje de técnicas de trabajo , grupo, acompañamiento, y aplicación de las mismas en el aula como trabajo en equipo y comunidades de aprendizaje					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
12	Acompañamiento utilizando el COC en la conformación de comunidades de Aprendizaje					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Cuadro No. 1

Título: Programación de Visitas a Escuelas

Fuente: Elaboración Propia

1.3.3 Selección y reproducción de materiales

- Folleto conteniendo herramientas de evaluación para el director y reproducción para cada docente
- Cd conteniendo el CNB de primaria para cada docente
- Cd con Dinámicas para Niños y Niñas por establecimiento
- Folleto conteniendo información de conformación de Comunidades de Aprendizaje para el director y reproducción por establecimiento educativo
- Guía Para el Acompañante Pedagógico USAI/REFORMA EN EL AULA en Fotocopia para cada establecimiento
- Hojas de trabajo sobre AUTOESTIMA/COMUNICACIÓN por establecimiento
- Folleto Herramientas del Desarrollo del Pensamiento por establecimiento educativo
- Material y/o Carteles sobre información de lectoescritura de Prensa Libre para arreglo físico del aula (Gestión con Prensa Libre)

1.3.4 Formación de Directores

Para el desarrollo de este proceso se hizo necesario el involucramiento de la DIDEDUC y la Franja de Supervisores Educativos de Chiquimula, Directores y docentes de los Establecimientos Educativos seleccionados brindándoles la orientación necesaria y oportuna a través de capacitarlos en los siguientes temas :

Acompañamiento Pedagógico, Herramientas de Evaluación, El CNB, Técnicas para Reducir la Resistencia, Comunidades de Aprendizaje, Liderazgo Educativo, Comunicación. Esto para lograr el mejoramiento educativo continuo empoderándose de Técnicas que permiten la calidad educativa.

2. DESARROLLO DEL PROYECTO DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

METAS	ACCIONES	RESULTADOS
Maestros de primer grado aplicaran cuatro herramientas de evaluación al finalizar el primer semestre del ciclo escolar 2013	Realizar diagnostico para identificar conocimientos previos respecto al tema Herramientas de Evaluación	Diagnóstico realizado a 10 Directores y 11 docentes de los 10 establecimientos educativos en herramientas de evaluación
	Brindar 2 talleres de las cuatro herramientas de evaluación	11 Docentes y 10 directores capacitados en herramientas de evaluación de acuerdo a listados de asistencia.
	Acompañamiento en el ambiente de la clase	10 Directores y 11 docentes de los 10 establecimientos educativos acompañados, guiados y orientados en prácticas pedagógicas en el aula
Los Directores y Docentes de Primer Grado conocerán y aplicaran en el ambiente de la clase los roles del trabajo en equipo en primer semestre de 2013.	Capacitar directores y docentes sobre los roles de trabajo en equipo.	Directores y docentes capacitados en roles de trabajo
	Acompañar a docentes en el ambiente de la clase para la aplicación de roles de trabajo en equipo.	Directores y docentes de los 10 establecimientos aplicaron los roles de trabajo en el aula con sus alumnos.
	Realizar práctica independiente sobre los roles de trabajo en equipo.	Docentes en las aulas realizan práctica individual luego de andamiaje realizado
	Acompañamiento en el ambiente de la clase.	5 visitas realizadas a cada establecimiento educativo (50 en total) dentro de lo establecido en plan.
Directores y docentes de 10 centros educativos organizados en Comunidad de Aprendizaje en el trimestre de 2013.	Sensibilizar a docentes y directores en relación a la técnica de crecimiento personal	Docente
	Socializar la temática sobre conformación de comunidades de aprendizaje	Directores , docentes y Padres de familia concientizados y organizados en comunidades de aprendizaje)
	Modelaje de técnicas de trabajo, grupo, equipo y comunidad de aprendizaje	Modelaje en técnicas de trabajo, trabajo de equipo aplicado en los 10 establecimientos educativos atendidos.
	Acompañamiento utilizando el COC en la conformación de comunidades de aprendizaje	Herramienta del Coaching enseñada, comprendida y aplicada al conformar Comunidades de Aprendizaje en los 10 establecimientos educativos.

Cuadro No. 2

Título: Desarrollo del Proyecto Mejoramiento Educativo

Fuente: Elaboración Propia

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

ESCUELA	ANTES	DESPÚES
1. EORM CASERÍO SHUSHO EN MEDIO, ALDEA SHUSHO ARRIBA	Niños de 5 a 7 niños sentados en mesitas sin direccionalidad sin comunicación e interrelación entre alumnos	Directora y docentes capacitados en la Metodología Activa-participativa que el CNB establece permitiendo ubicar de diferente manera los escritorios logrando con ello la ejecución de la auto, hetero y coevaluación.
	Existencia de Rincones de Aprendizaje únicamente de dos áreas básicas, comunicación y Lenguaje y matemática	Rincones de Aprendizaje Elaborados en un 100% de las áreas de Matemática y Comunicación y Lenguaje
	Utilización del CNB de manera incorrecta por falta de dominio en el uso del mismo.	Se fortaleció la planificación realizando una sistematización de planes e intercambio de experiencias docentes con fundamento en el CNB.
	Existencia de Organización de Padres de familia desde la solicitud del MINEDUC para entrega de alimentación.	Comunidades de aprendizaje organizadas y accionando en un 100%
	Libro de Herramientas de Evaluación inoperante dentro de las aula	100% de docentes capacitados y aplicando las de Herramientas de evaluación en el aula
	Prácticas tradicionales en el proceso de aprendizaje para primer grado primaria utilizando el sistema de planas durante la clase y tareas extra aula	Fortalecimiento en metodología activa participativa a directora y docentes a través del conocimiento del aprendizaje Significativo, constructivismo y aprender haciendo en el aula.

2. EORM COLONIA PLANES DE SAN JOSÉ	Inexistencia de rincones de aprendizaje en primer grado primaria especialmente en las áreas de Matemática y Comunicación y Lenguaje	Rincones de Aprendizaje Elaborados en un 100% de las áreas de Matemática y Comunicación y Lenguaje
	Inexistencia de carteles, o materiales informativos que fortalezcan los contenidos en las diferentes áreas de estudio	100% de directores y docentes capacitados en técnicas para la elaboración de materiales educativos para fortalecer los contenidos curriculares.
	Consejo de Padres de Familia participando de manera disfuncional	Capacitación brindada y organización de las comunidades de aprendizaje, para una eficiente funcionalidad dentro de la escuela.
3. EORM COLONIA ALTAMIRA, ALDEA PETAPILLA	Docentes desconocen el procedimiento para el uso del CNB.	100% de docentes Capacitados en el uso correcto del CNB y planificación diaria.
	Niños y niñas no acatan lineamientos de trabajo dados por sus docentes denotando comportamientos de indisciplina.	Director y comisión de disciplina capacitados en la elaboración del reglamento interno de la escuela
	Inexistencia del Mural de Transparencia	Director del establecimiento orientado para la elaboración del mural de transparencia, el cual está a la vista de la comunidad educativa.
	Inexistencia de una efectiva comunicación entre docentes del nivel de preprimaria y primaria.	Comunicación fluida en un 100% entre docentes y directora después de la participación en talleres de relaciones humanas y convivencia pacífica.

4. EORM ALDEA EL MORRAL	Organización de Padres y Madres de familia para el control y elaboración de la alimentación escolar	100% de padres y madres de familia reorganizados en Consejos de Padres de Familia y Comunidades de Aprendizaje.
	Directora y docentes con desconocimiento del trabajo en equipo y organización de grupos dentro del aula delimitando funciones	Directora y docentes capacitados en el tema Trabajo en Equipo existiendo orden y delimitación de funciones en docentes y estudiantes.
	Desconocimiento del Tema Sexualidad en Niños, niñas, Padres y Madres de Familia	Niños y niñas de 4to. A 6to. Primaria y Padres de Familia informados en el tema Sexualidad
5. EORM ALDEA LAGUNA EL JUTE	Existencia de Organización de Padres y madres de familia en consejos educativos.	100% de padres y madres de familia organizados en Comunidades de Aprendizaje-
	Desconocimiento de la organización de Círculos de Calidad y trabajo en equipo	100% de directores y docentes capacitados y organizados en círculos de calidad y Creación de Escuela para Padres.
	Aula Recurso CREA equipada e inactiva	Modelaje de una clase en el aula CREA y activación de la misma
	Trabajan con la Metodología que establece el CNB	Fortalecimiento de la metodología activa-participativa y del Aprendizaje Significativo en los docentes y director
6. EORM CASERÍO EL PATO, ALDEA LA CATOCHA	Desconocimiento de las Herramientas de Evaluación en el aula	Docentes capacitados aplicando en un 100% las Herramientas de Evaluación
	Cuentan con el Método de Lectura Estrellita, tanto docentes como alumnos	Socialización del Método de Lectura Estrellita a todos los directores y docentes de primer grado de los diez establecimientos atendidos

	Organización del Consejo de Padres de Familia	100% de Padres y Madres de familia organizados en Consejo de Padres y Madres de Familia y Comunidades de Aprendizaje
7. EORM ALDEA LA CATOCHA	Desconocimiento del libro de Herramientas de Evaluación.	Director y docentes capacitados utilizando y aplicando herramientas de evaluación
	Promueven la interculturalidad y los valores en cada inicio de clases	Director y docentes promoviendo valores espirituales y morales al iniciar clases y durante la hora de la lectura en el aula
	Organización de Padres de familia existente	Padres y madres de familia organizados en Consejos de Padres de Familia y Comunidades de Aprendizaje
	Aulas ambientadas en el área de lectura	Docentes convencidos de la importancia del arreglo físico del aula en todas las áreas.
8. EORM ALDEA EL MATASANO	Líder Liberal	Líder democrático
	No han sido capacitados en el CNB en este año	Docentes capacitados en un 100% en Planificación del CNB
	Desconocimiento del libro de Herramientas de Evaluación	Docentes y director capacitados en el uso y aplicación de herramientas de evaluación
	Cuentan con Organización de Padres y Madres de familia	Comunidad de Aprendizaje Organizada en un 100%
9. EORM CASERIO EL MAGUEYAL, ALDEA SHORORAGUA	Si trabajan con el CNB	Se realizó una sistematización de experiencias entre docentes apoyándose en cuanto a su planificación.

	Fortalecen la lectura , los docentes les leen un capítulo de la biblia	Se ordenaron y ubicaron los libros de texto en un lugar que permita tener un rincón de aprendizaje de la lectura.
	No contaban con material de lectura, cuentos, historias etc.	Se elaboraron cuentos e historias con catálogos de empresas comerciales como Avon, Érika, etc. Y se construyeron cuentos e historias con los niños y niñas.
	Cuenta la escuela con Organización de Padres y Madres de familia	Se sugirió la conformación de Comunidades de Aprendizaje ya que cuentan con Organización de Padres y madres de familia.
	Niñas entre 11 y 13 años alteradas por el desarrollo hormonal de la pubertad creando conflictos con niños de otras edades.	A solicitud del director se trabajó con alumnos de 4to. A 6to. El tema de sexualidad.
10. EORM. ALDEA TACO ARRIBA	Por lo lejano del lugar e inaccesible cuentan con poco recurso y apoyo docente.	Directora y docentes instruidas y capacitadas en Gestión de materiales y recursos.
	Conocimiento y aplicación del CNB	Todas las docentes cuentan con el CNB en forma física
	Cuentan con Organización de Padres Y Madres de familia	Comunidades de Aprendizaje Organizadas
	Usan el libro de Herramientas de Evaluación	Docentes practican las diferentes herramientas de evaluación en las diferentes áreas del currículum
	Fortalecen valores al inicia de la clase con lectura diaria 15 minutos	Niños y niñas leen una hora diaria apoyados en artículos de Prensa Libre, utilizando títeres elaborados en el taller además fortaleciendo la estrategia

Cuadro No. 3

Título: Presentación de Resultados de Aplicación del Proyecto de Mejora Educativa

Fuente : Creado por la maestrante

Hallazgos relevantes a nivel de distrito:

- ✓ En el municipio de Chiquimula, existe la figura de 5 Supervisores Educativos ,1 del área urbana y 4 del área rural, comparten y conviven el mismo edificio pero diferente oficina, todos ellos son graduados de licenciados y son profesionales de la educación del municipio.
- ✓ Por la alta cantidad de establecimientos educativos más la situación de violencia que se vive en las comunidades de este municipio, muchos de ellos realizan poco monitoreo pero administrativamente si atienden en un 90% los establecimientos a cargo.
- ✓ Los supervisores reconocen como su autoridad máxima al Director Departamental de Educación. Existen ONGs que apoyan directamente al niño y niña, como shave the Childrens y Visión Mundial, con materiales para el docente, alumnos, escuela, etc.

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

(USAID U. A., 2010) Considera que un acompañante pedagógico es el educador que visita regularmente varios centros educativos, se reúne con la persona encargada del centro y los docentes en sus aulas con el fin de brindarles ayuda técnica. El Acompañamiento Pedagógico refiere acompañar, orientar, dirigir y contribuir con los cambios en las prácticas pedagógicas a nivel de aula.

Entre las actividades ejecutadas se realizó un diagnóstico detectando las necesidades, intereses y problemas de los directores y docentes y se creó un plan de acción a nivel local tomando en cuenta metas de acompañamiento, liderazgo y enseñanza, por lo que se capacitó a los directores y docentes en temáticas de interés que beneficiarían sus procesos de aprendizaje y enseñanza dentro del aula, específicamente con niños y niñas de primer grado primaria. Las temáticas sobre las cuales giraron los talleres a los docentes son: Herramientas de Evaluación, tema tan importante vinculante al Currículum Nacional Base, en

donde según el libro Herramientas de Evaluación (DIGECADE) entendemos por evaluación, los procesos de enseñanza y aprendizaje mediante el diálogo entre los participantes del hecho educativo para determinar si los aprendizajes han sido significativos y tienen sentido y valor funcional. Además lleva la reflexión sobre el desarrollo de las competencias y los logros alcanzados. Las Herramientas de evaluación permitieron al docente conocer la diferencia entre evaluación y medición, aplicar la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa, a través de utilizar y poner en práctica herramientas que permiten la práctica en el aula de la autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación rompiendo con la práctica tradicional de baterías educacionales como pruebas objetivas. (Tobón, 2011) Opina que una competencia es: “La Capacidad o disposición que ha desarrollado una persona para afrontar y dar solución a problemas de la vida cotidiana y a generar nuevos conocimientos, por lo que el CNB está basado en competencias y no en objetivos.

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común, el trabajo de equipo se fundamenta en la formación integral en tres aspectos claves según el texto : “Trabajo en Equipo”, MINEDUC- Módulos de Formación de Directores del nivel primario, 1) los elementos del espacio institucional y del liderazgo, 2) las dificultades y los problemas a superar y 3) las dinámicas y técnicas que permiten promover la modalidad del trabajo en equipo. Todo trabajo de equipo requiere de un líder que coordine las tareas, en la escuela el líder es el director, quien habitualmente ejerce la función de coordinación, el director y directora cumplen con el rol fundamental de crear equipos, es así como se conoce la frase: “los grupos no nacen, se hacen”(Gibb, 1975; citado por Cirigliano y Villaverde, 1987).

La Comunicación es importantísima dentro de los miembros de la comunidad educativa y es un elemento determinante en la calidad de los aprendizajes que logra la escuela, pero... ¿qué entendemos los actores educativos por comunicación?

Respecto al tema comunicación para el Diccionario de la Real Academia, comunicar es: 1. Hacer a otro partícipe de lo que uno tiene, 2. Describir, manifestar o hacer saber a alguien alguna cosa, 3. Conversar, tratar con alguien de palabra o por escrito.

Para (Román, 2005) la Comunicación” constituye una característica y una necesidad de las personas y de las sociedades, es un proceso de intercambio, de compartir y de poner en común ideas, sentimientos, pensamientos o significados en relación a un tema específico, conocimiento o acontecimiento”. Las funciones de la lengua se refieren al uso de la lengua que hace el hablante, son los diferentes objetivos, propósitos y servicios que se le dan al lenguaje al comunicarse. En la comunicación participan un emisor, un mensaje, los medios, un receptor y hay una respuesta .A través de la comunicación el AP pudo acercarse a los establecimientos educativos, dialogar, conversa, saber cómo piensan los docentes y acordar con ellos cambios actitudinales y circunstanciales dentro de la práctica pedagógica que se realizaba al momento de las visitas a los establecimientos educativos.

El concepto de Comunidades de Aprendizaje, puede ser definido de forma muy sencilla como un grupo de personas que aprenden en común, utilizando herramientas comunes en un mismo entorno. Es importante mencionar la cita de Paulo Freire de acuerdo al libro : Las Comunidades de Aprendizaje de (García Fernández, 2002) en donde Paulo Freire, sugiere abandonar el concepto tradicional de la educación “bancaria”(en donde el profesor emite conocimientos y el alumno los acumula y almacena para luego volcarlos en un examen), Freire propone una pedagogía en el que los alumnos se convierten en participantes activos en una comunidad de aprendizaje que existe dentro de un contexto social, y asumen la responsabilidad de su propio aprendizaje . Las comunidades de aprendizaje son la clave fundamental del subdesarrollo de las comunidades desde la escuela, son el eje de la gestión, son líderes natos dentro de las

comunidades que bien ubicados traerán grandes cambios a la escuela y a la educación, a los niños y niñas y por ende a la comunidad en sí. Las Comunidades de Aprendizaje giran alrededor del trabajo en equipo, del liderazgo comunal, de la interrelación y comunicación en doble vía y en beneficio de cambios y mejoras que impacten el proceso educativo.

5. PLAN DE SOSTENIBILIDAD
ACOMPañAMIENTO EDUCATIVO

RESPONSABLE DIRECTO:
MINEDUC/ DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL /AUTORIDADES MUNICIPALES
ENERO A NOVIEMBRE 2014

Objetivos Generales

- a. Continuar con la operativización del Acompañamiento Pedagógico en de las escuelas del departamento de Chiquimula seleccionadas, comprometidas con la aplicación del Curriculum Nacional Base, en primer grado primaria. Lograr el compromiso de la Comunidad Educativa en la aplicación de las herramientas del Coaching y trabajo en equipo en el proceso educativo, a través del Acompañamiento Pedagógico

Objetivos Específicos

1. Empoderar a la Comunidad Educativa de las Herramientas del Coaching aplicadas a los contextos educativos de las diferentes comunidades de aprendizaje.
2. Verificar en los estudiantes experiencias de aprendizaje a través de la Práctica Independiente.

1. **Escuela Oficial Rural Mixta Caserío Shusho en Medio, aldea Shusho Arriba, Jornada Matutina, municipio de Chiquimula**

Acción de Seguimiento No. 1

Dar seguimiento en técnicas grupales para que los niños construyan sus propios conocimientos.

Responsables: Director y docente por estar capacitados, AP porque dará seguimiento y Supervisor Educativo porque es la autoridad educativa local. (Por estar capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento:

Capacitación en Metodología Activa a la docente de primer grado y visitas de acompañamiento mensuales.

Aplicación de la herramienta Ciclo de Reflexión para romper con las prácticas ortodoxas, de la escuela tradicional.

Fecha de Ejecución:

16 y 17 de enero de 2014, Capacitación de Metodología Activa por el Coordinador de Nivel Primaria con apoyo del Supervisor Educativo.

16 de enero a 15 de octubre Seguimiento de la aplicación de Herramienta Ciclo de Reflexión en el aula por el docente.

Acción de Seguimiento No. 2

Fortalecer las estrategias de trabajo de equipo, compartiendo en la Organización de Comunidades de aprendizaje y la Escuela para Padres y Madres de Familia.

Responsables: Director y docente por estar capacitados, AP porque dará seguimiento y Supervisor Educativo porque es la autoridad educativa local. (Por estar capacitados y haber sido acompañados)

Procedimiento:

Realizar trabajo de equipo dentro de la escuela con todos los docentes, organizando a los Padres y Madres de Familia en Comunidades de Aprendizaje y/o Escuela para Padres y Madres de Familia.

Fecha de Ejecución:

Fortalecimiento de Estrategias de trabajo en equipo en Comunidades de Aprendizaje el aula por el director y AP una vez por mes, 19 de febrero, 19 de marzo, 23 de abril, 21 de mayo, 25 de junio,

Creación y funcionamiento de Escuela para Padres y Madres de familia 3 de febrero, y ejecución mensual el último viernes de cada mes.

Acción de Seguimiento No. 3

Brindar conocimiento de los pasos de la elaboración de proyectos educativos, contribuyendo a la determinación de roles y a delimitación de funciones y responsabilidades, a los docentes, director y comunidad educativa.

Responsables:

Director y docente por estar capacitados, AP porque dará seguimiento y Supervisor Educativo porque es la autoridad educativa local. (Por estar capacitados y haber sido acompañados.

Procedimiento:

Capacitación a Director, docentes y comunidad educativa sobre; Qué son proyectos, clases de proyectos y pasos para elaborar un proyecto en la comunidad.

Fecha de Ejecución:

Capacitación sobre elaboración y ejecución de Proyectos por parte del AP con apoyo del Supervisor Educativo el día lunes 13 de febrero de 2014

2. Escuela Oficial Urbana Mixta, Planes de San José ,Aldea Petapilla municipio de Chiquimula

Acción de Seguimiento No. 1

Seguimiento en el desarrollo de un Liderazgo Transformacional en el director, toma de decisiones, valores y comunicación.

Responsable

Director y docente por estar capacitados, AP porque dará seguimiento y Supervisor Educativo porque es la autoridad educativa local. (Por estar capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento:

Visitas de apoyo y seguimiento por el Supervisor Educativo y AP, dar charlas, talleres y visitas previamente establecidas en cronograma.

Fecha de Ejecución:

Visitas de apoyo y seguimiento por el Supervisor Educativo y AP, (3 de febrero, 17 de febrero,,3 de marzo, 17 de marzo, 31 de marzo, 14 de abril, 28 de abril,12 de mayo,26 de mayo,16 de junio,14 de julio, 28 de julio, 11 de agosto, 25 de agosto, 8 de septiembre, 22 de septiembre, y 6 de octubre, mediante charlas y 4 talleres que se realizarán el 13 de marzo, 22 mayo, 21 de julio, y 22 de Septiembre de 2014.

Acción de Seguimiento No. 2

Fortalecer la Estrategia Rincones de Aprendizaje, Elaboración de materiales acordes a cada área, como hojas de trabajo o proyectos con alumnos.

Responsables:

Director y docente por estar capacitados, AP porque dará seguimiento y Supervisor Educativo porque es la autoridad educativa local. (Por estar capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento:

Talleres de Capacitación y fortalecimiento en Tipos de Rincones de Aprendizaje, su importancia y elaboración de materiales de trabajo.

Fecha de Ejecución

Taller de Capacitación sobre Rincones de Aprendizaje por el Supervisor Educativo con apoyo de AP el 7 de febrero de 2014.

Acción de Seguimiento No. 3

Fortalecer la Organización de Comunidades de Aprendizaje dando mayor Participación a los padres y madres de familia, como Escuela para Padres y Madres de Familia.

Responsables:

Director y docente por estar capacitados, AP porque dará seguimiento y Supervisor Educativo porque es la autoridad educativa local. (Por estar capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento:

Proponer a los Padres y Madres de familia en asamblea la importancia que tiene la Escuela para Padres y Madres de familia, que fortalece el Consejo de Padres que ya existe y dar a conocer los beneficios de la Escuela para ellos y para sus hijos.

Fecha de Ejecución:

Organización de Comunidades de Aprendizaje y Escuela para Padres y Madres de Familia por el Director de la escuela, en el 31 de enero de 2014, con apoyo del Director, AP y Supervisor Educativo.

3. Escuela Oficial Rural Mixta, Colonia Altamira, Aldea Petapilla, municipio de Chiquimula.

Acción de Seguimiento No. 1

Fortalecer el Tema Comunicación, Valores, Relaciones Humanas con el Director, docentes, y padres y madres de familia para mejorar las relaciones humanas dentro de la comunidad.

Responsables:

Director y docente por estar capacitados, AP porque dará seguimiento y Supervisor Educativo porque es la autoridad educativa local. (Por estar capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento:

Realizar charlas, talleres, puesta en común, sobre comunicación, Valores, Educar sin Violencia, Como educar en el tema de Sexualidad, Importancia de la disciplina y el respeto en el hogar.

Fecha de Ejecución:

Establecer reuniones mensuales con Comunidades de Aprendizaje, 24 de febrero, Valores; 25 de marzo, Relaciones Humanas; 28 de abril, Disciplina; 19 de mayo, La Familia; 16 de junio, El respeto; 21 de julio, Importancia del Trabajo; 18 de agosto, No a la Violencia; y 29 de septiembre, La Patria .

Acción de Seguimiento No. 2

Lograr el Cambio Transformacional del Director, Autocrático por Democrático, comunicativo, que valore el trabajo de todo su equipo.

Responsables: Director y docente por estar capacitados, AP porque dará seguimiento y Supervisor Educativo porque es la autoridad educativa local. Por estar capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento:

Realizar andamiaje y poner en práctica el ciclo del COC, rompiendo la resistencia al cambio del director, docentes y docentes de preprimaria a través de dar la participación a todos por igual, facilitándoles la ejecución de actividades.

Fecha de Ejecución:

Andamiaje y ciclo del COC por el AP el 3 de febrero, 10 de febrero, 17 de febrero, 24 de febrero, 3 de marzo, 10 de marzo, 17 de marzo y 24 de marzo. al 31 de marzo de 2014.

Acción de Seguimiento No. 3

Fortalecer las técnicas de solución de conflictos por diferencias de opinión entre director y docentes de diferentes niveles.

Responsables:

Director y docente por estar capacitados, AP porque dará seguimiento y Supervisor Educativo porque es la autoridad educativa local. (Por estar capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento:

El supervisor organizará Talleres de Reflexión con el director y docentes, para mejorar las relaciones interpersonales entre la comunidad educativa.

Fecha de Ejecución:

Talleres sobre; Comunicación, Solución de Conflictos, Valores, con el director y los docentes al finalizar cada bloque 28 de marzo, 30 de mayo, 29 agosto y 29 de octubre de 2014.

4. Escuela Oficial Rural Mixta Aldea El Morral, Jornada Matutina, municipio de Chiquimula

Acción de Seguimiento No. 1

Fortalecer el CNB con la metodología activa, lograr romper con las prácticas pedagógicas tradicionales de colocación de escritorios en forma lineal. Lograr un cambio transformacional, con mentes abiertas, participativas y flexibles.

Responsables:

Director y docente por estar capacitados, AP porque dará seguimiento y Supervisor Educativo porque es la autoridad educativa local. (Por estar capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento:

Fortalecer en el aula la aplicación de CNB a través de la planificación y metodología Modificar los escritorios, trabajando puesta en común posición a la

pared, en círculos, en el piso sentados, afuera del aula, bajo un árbol, en el patio, salón, etc.

Fecha de Ejecución

Fortalecimiento de aplicación del CNB por parte del director, docente y Supervisor Educativo del 15 de enero , 13 de febrero, 13 de marzo, 10 de abril, 12 de mayo, 13 de junio, 14 de julio, 11 de agosto, 11 de septiembre y 8 de octubre. Cambio constante de la posición de los escritorios dentro del aula en 28 de marzo, 30 de mayo y 29 de agosto.

Acción de Seguimiento No. 2

Fortalecer el proceso de enseñanza en el aula a través del Aprendizaje Significativo.

Responsables:

Director y docente por estar capacitados, AP porque dará seguimiento y Supervisor Educativo porque es la autoridad educativa local.(Por estar capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento:

Realizar actividades que promuevan el desarrollo de conocimientos previos, conocimientos nuevos y aplicación y/o práctica de lo aprendido.

Fecha de Ejecución

Fortalecer el proceso de enseñanza en el aula a través del Aprendizaje Significativo por el docente del 15 de enero, 13 de febrero, 13 de marzo, 10 de abril, 12 de mayo, 13 de junio, 14 de julio, 11 de agosto, 11 de septiembre y 8 de octubre.

Acción de Seguimiento No. 3

Fortalecer las comunidades de aprendizaje en donde participen alumnos, docentes, padres, madres de familia, con apoyo de instituciones como OG Y ONGs para lograr la unificación participación comunitaria y calidad de enseñanza unificando criterios de aprendizaje.

Responsables: Director y docente por estar capacitados, AP porque dará seguimiento y Supervisor Educativo porque es la autoridad educativa local. (Por estar capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento:

Realizar trabajos cooperativos de grupo y que sea el niño o niña el centro de los aprendizajes para lograr una comunidad verdadera de aprendizaje.

Fecha de Ejecución

Comunidades Educativas organizadas y accionando desde el 31 de enero, 28 de febrero, 28 de marzo, 30 de abril, 30 de mayo, 27 de junio, 31 de julio, 29 de agosto, 30 de septiembre, y al 10 de octubre del año 2014.

5. Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea Laguna El Jute, Jornada Matutina, municipio de Chiquimula

Acción de Seguimiento No. 1

Romper con la postura de escritorios colocados en filas, practicando más la Metodología activa-participativa, dinamizando y siendo generadores de cambio con los mismos alumnos.

Responsable:

Director y docente por estar capacitados, AP porque dará seguimiento y Supervisor Educativo porque es la autoridad educativa local. (Por estar capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento:

Asumir el riesgo como director y convencer a los docentes de los cambios a través de fortalecer la metodología constructivista, mediante el Aprendizaje Significativo.

Fecha de Ejecución

Fortalecimiento de la Metodología activa del 15 de enero al 31 de enero, 3 de Febrero al 28 de febrero, 3 de marzo al 28 de marzo, 1 de abril al 28 de abril, 2 de mayo, al 30 de mayo, del 2 de junio al 27 de junio, del 1 de julio al 31 de julio, 4 de agosto, al 29 de agosto, del 1 de septiembre al 30 de septiembre, y del 1 de octubre al 15 de octubre de 2014.

Acción de Seguimiento No. 2

Realizar acompañamiento en el aula y apoyar al docente en el fortalecimiento de la metodología activa en el aula.

Responsables:

Director y docente por estar capacitados, AP porque dará seguimiento y Supervisor Educativo porque es la autoridad educativa local. (Por estar capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento:

Realizar cronograma para realizar visitas a nivel de aulas para fortalecer el CNB.

Fecha de Ejecución:

Cronograma de visitas durante el año por el supervisor educativo, del 15 de enero, 13 de febrero, 13 de marzo, 10 de abril, 12 de mayo, 13 de junio, 14 de julio, 11 de agosto, 11 de septiembre y 8 de octubre.

Acción de Seguimiento No. 3

Crear un programa de control de peso y talla en niños y niñas con desnutrición dentro de la escuela con apoyo del centro de salud pública, y descubrir casos con niños y niñas desnutridos en grados bajos y fortalecer su alimentación desde las reuniones con comunidades de aprendizajes.

Responsables:

Director y docente por estar capacitados, AP porque dará seguimiento y Supervisor Educativo porque es la autoridad educativa local. (Por estar capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento:

Realizar jornada de salud, sobre peso, talla, nutrición y patrones alimenticios con niños, niñas, padres y madres de familia.

Fortalecer con Padres y Madres de familia las comunidades de aprendizaje dando a conocer los problemas de aprendizaje más comunes en niños y niñas y la importancia de una buena alimentación.

Creación de la Escuela para padres y madres de familia

Fecha de Ejecución

Jornada de Salud con apoyo del Centro o Puesto de salud el día 7 de febrero de 2014 del año.

Reuniones con comunidades de aprendizaje el 28 de marzo, 30 de mayo, 29 de agosto y 27 de octubre de 2014.

Creación de escuela de padres y madres de familia el día 7 de febrero de 2014.

6. Escuela Oficial Rural Mixta Caserío El Pato, Aldea La Catocha, Jornada Matutina, municipio de Chiquimula

Acción de Seguimiento No. 1

Fortalecer el área de Comunicación y lenguaje con métodos de lectura que mejore la enseñanza de la lectoescritura, utilizando los textos que exige el MINEDUC.

Responsables:

Director y docente por estar capacitados, AP porque dará seguimiento y Supervisor Educativo porque es la autoridad educativa local. (Por estar ya capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento:

Continuar con el modelaje de los métodos Alfabético, Fonético, de Palabras Generadoras, Silábico, para fortalecer al docente en metodología de enseñanza de la lectoescritura, etc. Desarrollar por un período mínimo de 3 meses aprestamiento que permita el desarrollo de habilidades y destrezas en lectoescritura.

Establecer según cronograma y horario de clases media hora de lectura utilizando la prensa libre, libros, revistas, catálogos. Lectura por la docente y por el niño o niña y análisis y comprensión de la misma.

Fecha de Ejecución

Modelaje de Métodos de lectura del 30 de enero , 25 de febrero y el 28 de marzo de 2014.

Desarrollar por un período mínimo de 3 meses, por media hora diaria (del 15 de enero al 30 de enero, del 1 de febrero al 28 de febrero, 3 de marzo al 28 de marzo, 1 de abril al 30 de abril, 2 de abril al 30 de abril, 2 de junio al 27 de junio,

1 de julio al 31 de julio, 1 de agosto al 27 de agosto, 1 de septiembre al 30 de septiembre, 1 de octubre al 15 de octubre .

Acción de Seguimiento No. 2

Fortalecimiento de herramientas de Evaluación, antes, durante y después del proceso de aprendizaje, practicándolas en las diferentes áreas.

Responsables:

Director, docentes y AP (por estar capacitados y haber sido acompañados) (Por estar ya capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento:

Solicitar a la Supervisión Educativa la autorización de dos días de Talleres, en donde el AP fortalezca las herramientas de evaluación.

Fecha de Ejecución

Talleres de Fortalecimiento de Herramientas de Evaluación el 20 y 21 de febrero de 2014.

Acción de Seguimiento No. 3

Taller de Dinámicas Interactivas, que fortalecen vocabulario, movimiento, expresión, secuencia, ritmo, audición, memoria, y permita fortalecer lo lúdico en el aula.

Responsables:

Director, docentes, AP y Supervisor Educativo. (Por estar ya capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento:

Talleres de Dinámicas Interactivas que fortalecen desarrollo verbal, movimiento Corporal y expresión.

Fecha de Ejecución

Taller de Dinámicas Interactivas, que fortalecen vocabulario, movimiento, expresión, secuencia, ritmo, audición, memoria, y permita fortalecer lo lúdico en el aula los días 26 y 27 de febrero de 2014

7. Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea La Catocha, Jornada Matutina.**Acción de Seguimiento No. 1**

Fortalecer las prácticas metodológicas que permitan la participación e Interacción de los estudiantes, el trabajo cooperativo y el trabajo en equipo.

Responsables:

Director, docentes, AP y Supervisor Educativo. (Por estar ya capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento:

Dar seguimiento a la herramienta de apoyo aprendizaje significativo.

Promover actividades que fortalezcan el punto de vista crítico de cada alumno, desarrollar el lenguaje oral, facilidad de palabra, participación en público, etc.

Fecha de Ejecución.

Fortalecimiento de prácticas pedagógicas del 15 de enero al 30 de enero, del 1 de febrero al 28 de febrero, 3 de marzo al 28 de marzo, 1 de abril al 30 de abril, 2 de abril al 30 de abril, 2 de junio al 27 de junio, 1 de julio al 31 de julio, 1 de

agosto al 27 de agosto, 1 de septiembre al 30 de septiembre, 1 de octubre al 15 de octubre

Acción de Seguimiento No. 2

Fortalecimiento de las comunidades de aprendizaje como una estrategia que mejorar de calidad educativa a nivel de aula y escuela.

Responsables:

Director, docentes, AP, Comunidad Educativa y Supervisor Educativo. (Por estar ya capacitados y haber sido acompañados)

Procedimiento

Participar activamente en todas las reuniones, dando a conocer las prácticas pedagógicas exitosas implementadas a nivel de aula para lograr un mejor aprendizaje en sus estudiantes.

Fecha de Ejecución

Seguimiento a de las Comunidades de Aprendizaje realizando una reunión por mes, 24 de febrero, 21 de marzo, 25 de abril, 23 de mayo, 27 de junio, 25 de julio, 22 de agosto, y 26 de septiembre de 2014.

Acción de Seguimiento No. 3

Fortalecer en el aula la Planificación del CNB, Revisando cuadernos de los niños y material de trabajo elaborado en el aula.

Responsables:

Director, docentes, AP. (Por estar ya capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento

Realimentar los procesos de planificación, utilizando el CNB, incluyendo actividades que fortalezcan la metodología activa, el aprendizaje significativo y los procesos de reflexión.

Fecha de Ejecución

Fortalecimiento del CNB en el aula, a través de la planificación diaria del 15 de enero al 30 de enero, del 1 de febrero al 28 de febrero, 3 de marzo al 28 de marzo, 1 de abril al 30 de abril, 2 de abril al 30 de abril, 2 de junio al 27 de junio, 1 de julio al 31 de julio, 1 de agosto al 27 de agosto, 1 de septiembre al 30 de septiembre, 1 de octubre al 15 de octubre .

8. Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea El Matazano, Jornada Matutina

Acción de Seguimiento No. 1

Fortalecimiento de las herramientas del COC y Ciclo de Reflexión, que le permitan al director, conversar con la docente sobre las prácticas de aprendizaje que está desarrollando y reflexionar sobre la implementación de otras prácticas pedagógicas que le permitan el mejoramiento continuo, brindando sugerencias y motivación para el desarrollo de un trabajo que promueva un aprendizaje significativo en los estudiantes.

Responsables:

Director y docente de primero y AP. (Por estar ya capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento

Realizar actividades que fortalezcan las herramientas del COC y Ciclo de Reflexión, permitan al director, conversar con la docente sobre las prácticas de

aprendizaje que está desarrollando y reflexionar sobre la implementación de otras prácticas pedagógicas.

Fecha de Ejecución

Fortalecimiento del herramientas del ciclo del COC y ciclo de reflexión con en docente en trabajo de equipo, del 15 de enero al 30 de enero, del 1 de febrero al 28 de febrero, 3 de marzo al 28 de marzo, 1 de abril al 30 de abril, 2 de abril al 30 de abril, 2 de junio al 27 de junio, 1 de julio al 31 de julio, 1 de agosto al 27 de agosto, 1 de septiembre al 30 de septiembre, 1 de octubre al 15 de octubre .

Acción de Seguimiento No. 2

Visitas de apoyo y acompañamiento regular por parte del Supervisor Educativo, al director y docentes para dar seguimiento a los procesos realizados y mejoras obtenidas mediante el AP antes realizado.

Responsables:

Supervisor Educativo, director, docentes y AP. (Por estar ya capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento

Elaborar cronograma de visitas anuales por parte del Supervisor Educativo y Acompañante Pedagógico para contribuir, apoyar, sugerir, aportar acciones en beneficio de la ejecución de procesos de aprendizaje significativo en el aula y lograr la calidad educativa al director y docentes.

Fecha de Ejecución

Cronograma de visitas del 15 de enero al 30 de enero, del 1 de febrero al 28 de febrero, 3 de marzo al 28 de marzo, 1 de abril al 30 de abril, 2 de abril al 30 de abril, 2 de junio al 27 de junio, 1 de julio al 31 de julio, 1 de agosto al 27 de agosto, 1 de septiembre al 30 de septiembre, 1 de octubre al 15 de octubre de

2014 y reuniones con docentes el 24 de marzo, 26 de mayo, 28 de julio y 29 de septiembre de 2014.

Acción de Seguimiento No. 3

Fortalecer el área de Expresión Artística con niñas y niños como desarrollo motriz en habilidades y destrezas para la vida.

Responsables:

Supervisor Educativo, Director, docentes y AP.

(Por estar capacitados y haber sido acompañados)

Procedimiento

Realizar Festivales de Teatro, Concursos de Danza (baile de marimba en Parejas, Festival de poesía, Escritura de verso y prosa, Festivales de murales. Festivales o concursos de canto con canciones de autores Guatemaltecos, solo y música para niños y niñas.

Fecha de Ejecución

Actividades que promuevan la motricidad, expresión oral y corporal, del 15 de enero al 30 de enero, del 1 de febrero al 28 de febrero, 3 de marzo al 28 de marzo, 1 de abril al 30 de abril, 2 de abril al 30 de abril, 2 de junio al 27 de junio, 1 de julio al 31 de julio, 1 de agosto al 27 de agosto, 1 de septiembre al 30 de septiembre, 1 de octubre al 15 de octubre de 2014.

Acción de Seguimiento No. 3

Cambiar la posición de los escritorios de forma lineal a forma de circular, grupal, media luna, alrededor de la pared del salón, en el piso, tomando en cuenta la metodología activa.

Responsables:

Director, docentes, AP y Supervisor Educativo. (Por estar capacitados y haber sido acompañados)

Procedimiento

Fortalecer la idea de la movilidad constante en la ubicación de escritorios dentro del aula como parte de la metodología activa y cumplimiento del CNB.

Fecha de Ejecución

Modificar la ubicación y/o colocación escritorios durante el ciclo escolar, al finalizar cada bloque, 28 de marzo, 27 de junio, 29 de agosto y 15 de octubre de 2014.

**9. Escuela Oficial Rural Mixta, Caserío El Magueyal, Aldea Shororaguá,
Jornada Matutina, municipio de Chiquimula**

Acción de Seguimiento No. 1

Fortalecer los valores morales y espirituales mediante actividades formativas dentro del aula.

Responsables:

Director, docentes, AP, Padres de familia, alumnos. (Por estar capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento

Realizar una invocación, reflexión u oración, a Dios por la vida, la salud, la familia, sin importar la religión o iglesia a la que asisten. Inculcar valores espirituales en niños y niñas y enfocar el tema de agradecimiento a Dios por la protección y cuidado de nuestros familiares, pues muchos niños desconocen a Dios.

Solicitar o dar la participación cada día a un niño o niña para que tenga la oportunidad de hablar dirigirse a Dios desde el aula y agradecer por todas las bendiciones que reciben en el hogar, escuela y sociedad.

Fecha de Ejecución

Fortalecimiento de valores morales y espirituales desde el inicio del ciclo escolar, a partir del 15 de enero al 30 de enero, del 1 de febrero al 28 de febrero, 3 de marzo al 28 de marzo, 1 de abril al 30 de abril, 2 de abril al 30 de abril, 2 de junio al 27 de junio, 1 de julio al 31 de julio, 1 de agosto al 27 de agosto, 1 de septiembre al 30 de septiembre, 1 de octubre al 15 de octubre de 2014.

Acción de Seguimiento No. 2

Fortalecer la Utilización de los Libros de Texto editados por el MINEDUC.

Responsables:

Supervisor Educativo, director, docentes, niños y niñas.

Procedimiento

Utilizarlos los libros de texto MIENDUC adquirir conocimientos, documentarse, realizar ejercicios, investigaciones, dibujar, lectura, etc.

Fecha de Ejecución

Utilización de libros de texto editados por el MINEDUC del 15 de enero al 30 de enero, del 1 de febrero al 28 de febrero, 3 de marzo al 28 de marzo, 1 de abril al 30 de abril, 2 de abril al 30 de abril, 2 de junio al 27 de junio, 1 de julio al 31 de julio, 1 de agosto al 27 de agosto, 1 de septiembre al 30 de septiembre, 1 de octubre al 15 de octubre de 2014.

Acción de Seguimiento No. 3

Identificar, apoyar e informar a donde corresponde de la presencia y asistencia de niños con problemas especiales para ser atendido y evaluados desde el programa que les corresponde como niños y niñas con capacidades especiales.

Responsables:

Docentes, director, AP y Supervisor Educativo. (Por estar capacitados y haber sido acompañados)

Procedimiento

Realizar diagnóstico para identificar niños y niñas con problemas especiales e Informar al Director y Supervisor Educativo para trasladar en forma escrita a la Unidad de Educación Especial en la DIDEDUC para su debida asistencia.

Fecha de ejecución

Detección de niños con problemas de aprendizaje y envío de informe a la DIDEDUC del 15 de enero al 31 de enero, del 3 de febrero al 28 de febrero.
Del 2 de marzo al 28 de marzo de 2014.

10. Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea Tacó Arriba, Jornada Matutina, Municipio Chiquimula.**Acción de Seguimiento No.1**

Organización de comunidades de aprendizaje para lograr las mejoras dentro y fuera de la escuela con la comunidad educativa para beneficio de los niños y niñas.

Responsables:

Director, docentes, AP y Supervisor Educativo. Por estar capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento

Asamblea de Padres y Madres de Familia para concientizarlos sobre la importancia de la educación de sus hijos.

Fecha de Ejecución

Organización de Comunidades de Aprendizaje y ejecución de la misma a través de una asamblea al inicio del ciclo escolar el 7 de febrero de 2014.

Acción de Seguimiento No. 2

Aprovechar el recurso del medio para la elaboración de materiales educativos. Que fortalezcan las diferentes competencias de área en niños y niñas.

Responsables:

Docentes, director, padres y madres de familia y AP. (Por estar capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento

Realizar una visita alrededor del establecimiento o comunidad para conocer e identificar recursos que pueden ser utilizados para la elaboración de manualidades, carteles , materiales educativos, para áreas como matemáticas,. Medio social y natural, Expresión artística, recolectar, piedrecitas, palitos de madera, tapitas, hojas, cartón de cajas, pajillas, etc.

Utilizar semillas de frutas para contar, sumar, restar, etc.

Fecha de Ejecución

Aprovechamiento de Recursos Naturales para elaboración de manualidades, del 15 de enero al 30 de enero, del 1 de febrero al 28 de febrero, 3 de marzo al 28 de marzo, 1 de abril al 30 de abril, 2 de abril al 30 de abril, 2 de junio al 27 de junio, 1 de julio al 31 de julio, 1 de agosto al 27 de agosto, 1 de septiembre al 30 de septiembre, 1 de octubre al 15 de octubre de 2014.

Acción de Seguimiento No. 3

Promover la Educación física como un área que permite la salud mental, diversión, distracción, ejercitación y psicomotricidad, no solo jugar o correr atrás de una pelota.

Responsables:

Director, docentes, Técnicos de Educación Física, AP y Supervisor Educativo.
(Por estar capacitados y haber sido acompañados).

Procedimiento

Planificar de acuerdo a lo que establece el área de Expresión artística según el CNB.

Solicitar apoyo a los Técnicos de Apoyo del Ministerio de Cultura y Educación Física.

Crear Programas dentro de la escuela que promuevan la salud mental:

Clases de Gimnasia, danza, encuentros de básquet-bol, futbol, etc.

Fecha de Ejecución

Realización de Actividades que fortalezcan el área de Expresión Artística del 15 de enero al 30 de enero, del 1 de febrero al 28 de febrero, 3 de marzo al 28 de marzo, 1 de abril al 30 de abril, 2 de abril al 30 de abril, 2 de junio al 27 de junio, 1 de julio al 31 de julio, 1 de agosto al 27 de agosto, 1 de septiembre al 30 de septiembre, 1 de octubre al 15 de octubre.

6. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

6.1 ¿Qué es El Acompañamiento Pedagógico?

Se puede definir más bien por la labor que hace, el Acompañante Pedagógico es el nombre que se aplica al educador que visita varios centros educativos, se reúne con la persona encargada del centro educativo y los docentes en sus aulas con el fin de brindarles ayuda técnica. Se basa en la filosofía de que ningún educador sabe todo sobre su profesión y puede siempre seguir mejorando. (USAID U. A., 2010).

El Acompañante Pedagógico debe tener conocimiento del Liderazgo, de Técnicas de Enseñanza, pero sobre todo de Coaching. EL Coaching primordialmente es el buen uso de técnicas socráticas, es decir formular preguntas que ayuden al docente a pensar profundamente en sus estrategias y técnicas de enseñanza con el fin de entrar en un ciclo de mejoramiento continuo. En otras palabras la labor del acompañante pedagógico no es simplemente visitar y hacer preguntas profundas, sino ser un agente de cambio para el bien de la educación de éste país.

6.1.1 Perfil del Acompañante Pedagógico:

El AP debe poseer cierto perfil:

- Preparación Académica (licenciado o máster en educación)
- Experiencia en Educación, Valores, Conocimiento del Contexto, Liderazgo, Destrezas
- Personales, Dominio de la Metodología Efectiva,
- Dominio de Técnicas del Coaching
- Conocimiento en Comunidades de Aprendizaje
- Manejo de Tecnología
- Buenas relaciones interpersonales

6.1.2 Metodología utilizada por un AP:

Ausbel en su Libro Teoría del Aprendizaje Significativo sugiere que para entender la labor educativa, es necesario tomar en cuenta tres aspectos importantes que son: los docentes, la manera de enseñar y la forma en que están estructurados los conocimientos en el currículo y el modo en que se producen y por supuesto el aspecto social o del contexto en el que se realiza el proceso. La Teoría de Ausbel ofrece una explicación sistemática de ¿cómo se aprende? ¿Cuáles son límites del aprendizaje? Y ¿Por qué se olvida lo aprendido?

La Metodología es un Conjunto de pasos ordenados lógicamente para alcanzar un fin y de acuerdo al CNB Currículum Nacional Base, la metodología a utilizarse es la del aprendizaje significativo en las aulas y por un buen Acompañante Pedagógico. (AUSUBEL, 1997)

Esta metodología que consta de 4 pasos fundamentales que son:

- a. Conocimientos Previos
- b. Nuevos Conocimiento
- c. Ejercitación
- d. Aplicación

6.1.3 Rol de Acompañante Pedagógico:

- ✓ Investigar sobre lo que dicen los autores acerca de la evaluación formativa.
- ✓ Desarrollar habilidades para detectar necesidades sobre evaluación formativa en el aula.
- ✓ Dominio de Técnicas para evaluar y apoyar el desarrollo del proceso educativo docente en forma oportuna.
- ✓ Identificar el reto de la evaluación formativa.

- ✓ Capacidad para analizar, reflexionar, resumir, y sintetizar, utilizando un lenguaje claro y sencillo y disponibilidad para realizar acompañamiento pedagógico en el momento que es requerido. (USAID U. A., 2010)

6.1.4. Herramientas para el Acompañamiento Pedagógico:

Apoyar el Acompañamiento en el aula requiere que se apoye el coach de Herramientas que le permitan lograr cambios en el aula, las mismas que a través de la práctica verán el producto. Entre esas técnicas están:

- El Ciclo de Reflexión´
- El proceso del COC
- El continuo del Coaching.

El ciclo de Reflexión:

Es un proceso cíclico de acciones que comprende tres elementos importantes, que se utilizan a nivel individual y en reunión de las actividades de aprendizaje:

- a) Enseñar y evaluar
- b) Analizar Evidencias
- c) Reflexionar y planear

Para (USAID U. A., 2010) se debe enseñar con la estrategia adecuada, recopilar evidencias, analizarlas, aclarar dudas y evaluar.

El proceso del COC

Es un proceso de Coaching que consiste en la realización de tres momentos que se utilizan al realizar las vistas a las aulas de los maestros. C significa: Conversación antes de observar (planeación). O significa: Observación (recoger datos) y C Significa: Conversación después de la observación (reflexión).-

El Continuo del Coaching:

Es un continuo de roles que describen las actividades que desempeña el Coaching, de acuerdo a las necesidades del Coachee. (Docente que recibe la acción del acompañamiento). Los roles que se describen son: guía, colaborador y coach.

El guía enseña y modela, el colaborador facilita y comparte decisiones y el coach retroalimenta y refina. Las herramientas fueron diseñadas para maximizar el trabajo del acompañante pedagógico.

6.2 Técnicas para Reducir la Resistencia

Para un sabio chino, la rigidez denotaba la muerte y la flexibilidad implicaba vida. Así pues si las personas y las organizaciones pretenden sobrevivir a estos nuevos tiempos y circunstancias, tendrán que ser cada vez más flexibles.

Las organizaciones deben estar en condiciones de adaptarse al entorno cambiante si pretenden sobrevivir. Los cambios en la tecnología, los gustos de las personas, de los empleados, los reglamentos o normas de gobierno, el incremento en el costo de diversos recursos, y los valores y capacidades de los futuros empleados, no son sino algunas de las amenazas para la existencia de cualquier institución. De acuerdo con (ALVIN, 2011) si los últimos 50.000 años de existencia humana se dividieran en lapsos de vida de aproximadamente 62 años cada uno, habría habido unos 800 períodos de vida. De éstos, 650 se habrían pasado en las cavernas; la electricidad se habría usado durando dos vidas; el petróleo se habría usado sólo en la presente vida; y la computadora, por supuesto, se habría usado en menos de la mitad del lapso de vida más reciente. (Calderón, 2007)

Los efectos de tal ritmo de cambio es que la mayor parte de las empresas se encuentran con que tienen que emprender cambios organizacionales moderados por lo menos una vez al año y cambios mayores cada cuatro o cinco años.

A pesar de esa urgente y real necesidad, la reorganización es temida normalmente porque significa una alteración del status quo, para beneficio o para afectar a la empresa dando lugar a una marcada diferencia en su aplicación, con la consecuente pérdida de efectividad e incremento en los costos.

El proceso de adaptación a los acontecimientos externos genera tensión con respecto reajuste interno o cambios de comportamiento de los empleados de una empresa o institución, con bastante regularidad, los integrantes de una institución pondrán objeciones a los cambios emprendidos o propuestos: ellos o muchos de ellos pueden rehusarse por completo a cooperar, actuar, apoyar, pueden desentenderse, hacer caso omiso, seguir igual o simplemente no aceptar los cambios pretendidos; pueden seguir la letra pero no el espíritu de las nuevas reglas, "haciendo las cosas como es debido" mientras que deliberadamente permiten que se cometan errores; o pueden acceder pero con profundo estado de resentimiento.

Es normal que los cambios siempre sean mal vistos, no aceptados dentro de una empresa pues los empleados encuentran la zona cómoda, hacer lo mismo, y esperar lo mismo, este tipo de reacciones son propias de lo que se da en llamar "la resistencia al cambio". Al combinarse las variables que configuran el comportamiento psicológico y político de los miembros de las organizaciones con el cambio organizativo surge inmediatamente el fenómeno de la resistencia al cambio. La resistencia al cambio se define como la reacción negativa que ejercen los individuos o los grupos que pertenecen a una organización ante la modificación de algunos parámetros del sistema organizativo (Calderón, 2007)

El tipo de reacciones variarán entre las distintas personas: algunas pueden manifestarse neutrales o indiferentes, en tanto que otras serán entusiastas. Lo cual nos permite afirmar que el cambio genera consternación en algunas personas, indignación en otras, un shock en otras más, y esperanza en unas cuantas.

Nicolás Maquiavelo en el Siglo XVI escribió: "Se debe tener en cuenta que no hay nada más difícil de llevar a cabo, ni de éxito más dudoso, ni más peligroso de manejar, que iniciar un nuevo orden de las cosas".

6.2.1 Causas de resistencia al cambio

No comprender la resistencia al cambio es posiblemente la más importante de todas las trampas existentes en un proceso de cambio. La resistencia al cambio se encuentra en todos los niveles de una organización. La falta de entendimiento de esto en el mejor de los casos lleva a la frustración y en el peor de los casos a comportamientos disfuncionales, esto es, a acciones en contra del cambio, de los iniciadores del cambio y de la propia organización.

La comprensión de la resistencia al cambio y el trabajo con ésta y no contra ésta, ayuda en gran medida a limar las asperezas del proceso de cambio. El entendimiento de la resistencia también ayuda en el desarrollo de un buen plan de comunicación.

Los factores motivantes de la resistencia al cambio no responden a una simple relación de causa-efecto, siendo en la mayoría de los casos generados por una compleja interrelación de diversos factores, entre los cuales podemos enumerar los siguientes:

1. Miedo a lo desconocido.
2. Falta de información- Desinformación
3. Factores históricos.
4. Amenazas al estatus.
5. Amenazas a los expertos o al poder.
6. Amenazas al pago y otros beneficios.
7. Clima de baja confianza organizativa.
8. Reducción en la interacción social.
9. Miedo al fracaso.
10. Resistencia a experimentar.
11. Poca flexibilidad organizativa.
12. Aumento de las responsabilidades laborales.
13. Disminución en las responsabilidades laborales.
14. Temor a no poder aprender las nuevas destrezas requeridas.

De la misma forma que la física demuestra que el movimiento de un cuerpo genera un movimiento de sentido inverso en los cuerpos asentados sobre el que está en movimiento, muchos especialistas en comportamiento organizacional consideran que cualquier cambio genera una reacción contraria como si fuera una parte inherente al proceso de evolución organizativa, lo que implica es que siempre que se da un cambio dentro de una empresa se comienza de nuevo en cero, la negatividad, la oposición, la no aceptación. Pero cabe decir que las organizaciones y las personas no se comportan de forma tan previsible como lo hacen los cuerpos físicos, puesto que ningún ser humano está predispuesto a actuar sino como reacción a una acción.

Así, el grado de resistencia al cambio depende del tipo de cambio y de la información de que se disponga, y por supuesto de la forma cómo se presente el cambio, del tono de voz con que se hable con las personas y ello hará que las

personas no presenten resistencia al cambio sino ante la pérdida o posibilidad de pérdida o llegar al fracaso, teme a lo desconocido. (Calderón, 2007).

6.2. 2 Cómo evitar la resistencia al cambio

Durante el proceso de cambio organizativo la resistencia al cambio puede darse en diferentes momentos:

- ✓ Durante el proceso de diseño del cambio.
- ✓ Durante el proceso de decisión en el que se escoge el nuevo sistema organizativo.
- ✓ Durante el proceso de implementación del cambio organizativo.

El principal objetivo que persigue el estudio de las causas y los efectos de la resistencia al cambio consiste en encontrar los mecanismos para eliminar o reducir esta actitud organizativa. Las dos medidas que permiten superar el cambio son: hacer un diagnóstico profundo sobre los actores que se resisten al cambio y los motivos que les inducen a ello e, impulsar el cambio de forma transparente, informando e implicando a los distintos sectores de la organización.

Primero deben analizarse las reacciones que genera el cambio propuesto, ya que para producir cambios efectivos es necesario pulsar el clima de la organización, sus conductas y las causas que las motivan, así como preparar a la misma para la percepción de los cambios y las finalidades que se persiguen con los mismos. La resistencia se puede utilizar como indicador de qué la provoca.

Será muy útil como síntoma si se diagnostica la causa que la provoca cuando está ocurriendo, y no inhibirla de inmediato. Cualquier pretexto que el personal anteponga como resistencia a un cambio que se da se debe tomar como síntoma para prevenir a la empresa ante el fracaso, tómesese en cuenta que el ser humano no le teme a los desafíos sino a los fracasos que pueda provocar un

desafío. De tal manera que es recomendable preparar mental, física e intelectualmente al personal antes de aceptar los desafíos. Es decir, no se trata sólo de identificar el tipo de resistencia y combatirla sino de analizar las causas que originan esta resistencia. Conocer las causas generadoras no sólo permitirá diseñar estrategias para superarla, sino también, al mejorar el conocimiento de la organización será factible llegar tanto a un diagnóstico como a propuestas más amplias y profundas.

El impulsor del cambio deberá tener reservadas un conjunto de contraprestaciones o gratificaciones destinadas a ser utilizadas como moneda de cambio en sus relaciones con los distintos sectores en trance de modificación. Ello constituye una cuestión fundamental para los grupos que pierden posiciones con el cambio. Un cambio organizativo tiene como resultado ganadores y perdedores, siendo por ello esencial contar con los elementos destinados a negociar contraprestaciones con los perdedores.

La estrategia es sencilla: se trata de que a la vez que se impulsa el cambio organizativo, proponer una serie de mejoras en las condiciones de trabajo de los empleados. El hecho de que en muchas organizaciones la situación de estas variables sea muy precaria ayuda mucho en el desarrollo de esta estrategia.

Ningún empleado se va a oponer si se le mejora el contenido del trabajo (básicamente reducir la rutina), si se le facilita el acceso a cursos de reciclaje, realimentar lo que ya conocen, fortalecer el campo laboral de cada empleado a través de la tecnología de punta, trabajo de equipo, autoestima y de perfeccionamiento, si se le abren pequeñas vías de promoción, si se cambia positivamente el estilo de liderazgo, si mejoran las condiciones ergonómicas.

(Condiciones adecuadas laborales tales como ventilación, luz, servicios sanitarios, tecnología, etc.) o si se eleva sus estatus con respecto al de los empleados del resto de las unidades de la organización.

Se trata de medidas que son fáciles de asumir por parte de la empresa, las cuales contribuyen a mejorar los niveles de motivación, satisfacción y conducta de los empleados y que amortiguan el choque que produce el cambio organizativo. Así pues, cuanto más pierden los empleados con el nuevo modelo organizacional, más habrá que acentuar las ofertas de mejora de sus condiciones de trabajo.

La otra cuestión crucial para conseguir vencer la resistencia al cambio consiste en generar y elevar los niveles de transparencia, información y el grado de participación e implicación de los empleados en el proceso de cambio, es importante que todo gerente, administrador dentro de una empresa sea honesto, responsable, convenza con sus valores, actos, sea comunicativo, mantenga comunicación de doble vía con sus empleados, los mantenga informados de cualquier cambio o avance y por supuesto logre la participación de todos ellos en los éxitos de la empresa.

Mediante la información se consigue que los empleados entiendan los motivos del cambio y, por lo tanto, se reduzca la resistencia. Esta táctica supone, básicamente, que la causa de la resistencia radica en una información errónea o en una mala comunicación: si a los empleados se les suministra información correcta y se disipan los malos entendidos, la resistencia desaparecerá.

Pero es con la estrategia de la participación cuando los avances serán más notables, ya que es difícil que una persona se resista a una decisión de cambio en la cual ha participado activamente. Así pues, antes de proceder a la realización de un cambio, conviene que los que se oponen al mismo participen

en el proceso decisorio. Normalmente, sus intervenciones atenuarán la resistencia, logrando su aceptación, logrando además mejorar la calidad de las decisiones.

Otros autores opinan:

“LAS MASAS HUMANAS MÁS PELIGROSAS SON AQUELLAS EN CUYAS VENAS HA SIDO INYECTADO EL VENENO DEL MIEDO...DEL MIEDO AL CAMBIO”, Octavio Paz. Poeta y Ensayista Mexicano.

6.2.3 Qué hacer para romper la resistencia al Cambio:

Educación y comunicación:

La resistencia puede reducirse mediante la comunicación con los empleados para ayudarlos a ver la lógica del cambio. Esta táctica supone que la fuente de resistencia proviene de una mala información o mala comunicación; si los empleados reciben toda la información y sus dudas son aclaradas, ya no se resistirán al cambio. Esto puede lograrse mediante conversaciones personales, ayuda memoria, reuniones en grupo o informes.

Participación:

Es difícil que las personas se resistan a una decisión de cambio en la cual ellos participaron. Antes de que se efectúe un cambio, los que se oponen pueden involucrarse en el proceso de decisión. Siempre y cuando los participantes cuenten con la experiencia para hacer una contribución significativa, su participación puede reducir la resistencia, obtener un compromiso para que el cambio tenga éxito e incrementar la calidad de la decisión de cambio. Sin embargo, esta técnica tiene ciertas desventajas: la posibilidad de una mala solución y el tiempo que requiere

Facilitación y apoyo:

Los agentes del cambio pueden ofrecer variedad de elementos de apoyo para reducir la resistencia. Cuando los temores y la ansiedad de los empleados son

elevados, la asesoría y terapia para los empleados, un nuevo entrenamiento de habilidades, o un permiso de ausentarse del trabajo durante un período corto pudieran facilitar el ajuste. La desventaja de esta táctica como de las anteriores, es que el tiempo es sumamente demandante. Además, es costosa y su puesta en práctica no garantiza el éxito.

Negociación y voto colectivo:

Modificar y distorsionar los hechos para hacerlos aparecer más atractivos, retener información perjudicial y crear falsos rumores para que los empleados acepten un cambio son ejemplos de Negociación. Tanto negociación como el término voto colectivo son relativamente baratos y son formas fáciles para ganar el apoyo de adversarios, pero las tácticas pueden fallar de manera lamentable si los sujetos llegan a enterarse, que están siendo engañados o utilizados. Una vez que se haya descubierto el engaño, la credibilidad del agente de cambio puede caer hasta cero. (Calderón, 2007)

6.3 Comunidades de Aprendizaje:

Existen en el mercado variadas ofertas y experiencias dentro de la formación a distancia orientadas hacia el trabajo con las nuevas tecnologías en la Educación y hacia la formación de personas que quieren completar su formación profesional. En esta ocasión se pretende reflexionar sobre un modelo de formación abierto, participativo y flexible, como son las comunidades de aprendizaje. Para ello, una vez definido lo que entendemos por comunidad de aprendizaje, abordaremos la reflexión desde una doble perspectiva:

1. La problemática de la utilización de las TIC en los entornos del aprendizaje.
2. Condiciones mínimas y beneficios de una verdadera comunidad de aprendizaje. Por último, mostraremos algunos ejemplos de lo que son, a nuestro entender, buenas prácticas de comunidades de aprendizaje organizadas en torno a la formación de la población, de profesionales y de la comunidad educativa.

6.3.1. ¿Qué son las comunidades de aprendizaje?

El concepto de la comunidad de aprendizaje puede ser definido de forma sencilla como un grupo de personas que aprende en común, utilizando herramientas comunes en un mismo entorno. Es interesante y muy ilustrativo también el concepto de la comunidad de práctica descrito por (Wenger, 2001) para el que “desde el principio de la historia, los seres humanos han formado comunidades que acumulan su aprendizaje colectivo en prácticas sociales comunidades de práctica”.... que define el conocimiento como un acto de participación”. Las comunidades de aprendizaje. (García Fernández, 2002)

En lo que respecta a la metodología, nos quedamos con el modelo de Paulo Freire, que sugiere abandonar el concepto tradicional de la educación “bancaria” (el profesor emite conocimientos y el alumno los acumula y almacena para luego volcarlos en un examen), Freire propone una pedagogía en el que los alumnos se convierten en participantes activos en una comunidad de aprendizaje que existe dentro de un contexto social, y asumen la responsabilidad de su propio aprendizaje. Las similitudes con el concepto de (Wenger, 2001) son importantes. Estas dos ideas nos parecen fundamentales a la hora de definir lo que entendemos por comunidad de aprendizaje, y las hacemos nuestras, por lo que estarán presentes a lo largo de esta reflexión.

6.3.2 Condiciones mínimas y beneficios de una verdadera comunidad de aprendizaje

Para que exista una comunidad de aprendizaje, deben darse una serie de condiciones mínimas que se resumen brevemente, pues han sido ya reiteradamente señaladas:

1. Cambios institucionales que faciliten el desarrollo de las comunidades de Aprendizaje, buscar modelos efectivos para el funcionamiento de las comunidades de Aprendizaje.

Avanzar en las innovaciones técnicas necesarias para permitir que aparezcan las comunidades de aprendizaje, y facilitar herramientas de trabajo que propicien entornos modernos y flexibles. La participación en abierto y de forma horizontal de todos los miembros de la comunidad, no en esquemas jerárquicos y verticales. El acceso de todos en igualdad de condiciones sin tener en cuenta su condición o el lugar donde habiten. El trabajo colaborativo por grupos. Situar al alumno en el centro de los objetivos del aprendizaje. Si estas condiciones se dan, los beneficios de las comunidades de aprendizaje son bien conocidos:

El beneficio principal, es que parte del dialogo como pilar central del proceso. Bien gestionado se puede lograr una mayor interacción y participación, y mejor atención y relaciones profesor / alumno. La responsabilidad compartida, todos los miembros de la comunidad son partícipes en el proceso de aprendizaje. El conocimiento se entiende como dinámico, adquirirlo no supone ingerir Una lista de elementos a reproducir en un examen, sino construir una comprensión propia de la materia. Es un proceso activo y colaborativo.

Esto ayuda a evitar la pasividad que frecuentemente exhibe el alumnado en otros enfoques. Otra ventaja añadida de este modelo es que la comunidad debe plantearse y revisar la calidad y la valuación en la educación: la aproximación de

la comunidad de las comunidades de aprendizaje a la comunidad, permite que los resultados se pueden evaluar en función de la práctica real en esta comunidad y su continua evolución. Con estas premisas, pensamos que se dan las condiciones para desarrollar experiencias innovadoras que contemplen propuestas y modelos de enseñanza a distancia en comunidades virtuales que suponen verdaderas experiencias avanza las de comunidades de aprendizaje colaborativo, participativo, abierto y democrático (GARCÍA, 2001) (UM)

6.4 El Liderazgo:

“El liderazgo es una cuestión de inteligencia, honradez, humanidad, coraje y disciplina... Cuando uno tiene las cinco virtudes todas juntas, cada una correspondiente a su función, entonces uno puede ser un líder.” —

Sun Tzu" El arte de la guerra.

El **liderazgo** es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial institucional (dentro del proceso administrativo de la organización). El liderazgo entraña una distribución desigual del poder. Los miembros del grupo no carecen de poder; dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra. El filósofo Hugo Landolfi define al liderazgo como: “El liderazgo es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión. Dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al Bien Último del hombre. Los objetivos

propuestos por la visión deben incluir y considerar a aquellos objetivos que son individuales de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo, conjuntamente con aquellos que son organizacionales".

El autor Richard L. Daft, en su libro *La experiencia del liderazgo*, define el liderazgo como: "La relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten". Los elementos básicos de esta definición son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores. Otro de los conceptos que está ganando terreno en los últimos años es el de *neuroliderazgo*, el cual hace referencia a una disciplina derivada de la Neuroeconomía que se apoya en conocimientos derivados de la psicología y la neurociencia para formar mejores líderes y lograr una mejor gestión empresarial. En opinión de expertos en Desarrollo Organizacional, existen muchos tipos de liderazgo. {demostrar} En opinión de otros, no es que existan varios tipos de liderazgo: el liderazgo es uno y, como los líderes son personas (individuos con características personales definidas), las clasificaciones corresponden a la forma como ejercen o han adquirido la facultad de dirigir, circunstancia que no necesariamente implica que sea un líder.

Líder carismático: es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores.

Líder tradicional: es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones. Ejemplos: un reino.

Líder legítimo: Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos

autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad. Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo. Es una contradicción, por si lo único que puede distinguir a un líder es que tenga seguidores: sin seguidores no hay líder. La palabra "liderazgo" en sí misma puede significar un grupo colectivo de líderes, o puede significar características especiales de una figura célebre (como un héroe). También existen otros usos para esta palabra, en los que el líder no dirige, sino que se trata de una figura de respeto (como una autoridad científica, gracias a su labor, a sus descubrimientos, a sus contribuciones a la comunidad).

Junto con el rol de prestigio que se asocia a líderes inspiradores, un uso más superficial de la palabra "liderazgo" puede designar a entidades innovadoras, aquellas que durante un período toman la delantera en algún ámbito, como alguna corporación o producto que toma la primera posición en algún mercado. Arieu define al líder como "la persona capaz de inspirar y asociar a otros con un sueño". Por eso es tan importante que las organizaciones tengan una misión con alto contenido trascendente, ya que es una manera muy poderosa de reforzar el liderazgo de sus directivos. Existe una regla fundamental en el liderazgo que es la base para que un buen líder, cualquiera que éste sea, lleve a cabo un liderazgo efectivo. La mayoría de los autores la nombran la regla de oro en las relaciones personales, y es fácil, sencilla y muy efectiva: "No pongas a las personas en tu lugar: ponte tú en el lugar de las personas". En pocas palabras, así como trates a la personas, así ellas te tratarán (Educación, Liderazgo, 2010)

6.4.1 Tipología de liderazgo y características

Clasificaciones más frecuentes:

Según la formalidad en su elección

- **Liderazgo formal:** preestablecido por la organización.
- **Liderazgo informal:** emergente en el grupo.

Según la relación entre el líder y sus seguidores:

- **Liderazgo dictador:** fuerza sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirle a los demás integrantes a hacerse responsables, permitiéndoles ser independientes. Es inflexible y le gusta ordenar. Destruye la creatividad de los demás.
- **Liderazgo autocrático:** el líder es el único en el grupo que toma las decisiones acerca del trabajo y la organización del grupo, sin tener que justificarlas en ningún momento. Los criterios de evaluación utilizados por el líder no son conocidos por el resto del grupo. La comunicación es unidireccional: del líder al subordinado.
- **Liderazgo democrático:** el líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitas y claras. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir.
- **Liderazgo onomatopéyico:** el líder, a la vez que reflexiona sobre la visión que ha de mover al grupo liderado hacia su objetivo deseado, se expresa a través de simples onomatopeyas verbales que favorecen notablemente el entusiasmo del grupo.
- **Liderazgo paternalista:** tiene confianza por sus seguidores, toma la mayor parte de las decisiones entregando recompensas y castigos a la vez. Su labor consiste en que sus empleados trabajen más y mejor,

- incentivándolos, motivándolos e ilusionándolos a posibles premios si logran el objetivo.
- **Liderazgo liberal** (laissez faire): el líder adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones de los demás miembros del grupo. Los miembros del grupo gozan de total libertad, y cuentan con el apoyo del líder sólo si se lo solicitan.

Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados:

- **Liderazgo transaccional**: los miembros del equipo reconocen al líder como autoridad y como líder. El líder proporciona los recursos considerados válidos para el equipo de trabajo.
- **Liderazgo transformacional** o carismático: el líder tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los colaboradores. Las principales acciones de un líder carismático son: discrepancias con lo establecido y deseos de cambiarlo, propuesta de una nueva alternativa con capacidad de ilusionar y convencer a sus colaboradores, y el uso de medios no convencionales e innovadores para conseguir el cambio y ser capaz de asumir riesgos personales.
- **Liderazgo auténtico**: es aquel líder que se concentra en liderarse en primer lugar a sí mismo. Es un líder con mucho autoconocimiento, ecuánime, espiritual, compasivo y generoso. Solo una vez que se lidera la propia mente se puede liderar a los demás.
- **Liderazgo lateral**: se realiza entre personas del mismo rango dentro de una organización u organigrama o también se puede definir como el

- proceso de influir en las personas del mismo nivel organizacional para lograr objetivos en común con la organización.
- **Liderazgo longitudinal:** también llamado "liderazgo piramidal", es el que se realiza entre personas separadas por grados jerárquicos, de tal modo que la influencia del líder hacia los liderados se fundamenta en la autoridad y conocimientos del líder. Este estilo es extensamente utilizado en política y en algunos grupos milicianos.
- **Liderazgo en el trabajo:** en los negocios se evalúan dos características importantes en los ejecutivos, con la intención de verificar su capacidad de dirección: por un lado, la aptitud y, por otro, la actitud. La primera se obtiene con el aprendizaje de nuevos métodos y procedimientos; por ejemplo, la capacidad de construir un balance, un flujo de caja, distribución de planta o un plan de marketing

6.5. La Autoestima

Las creencias que tenemos acerca de nosotros mismos, aquellas cualidades, capacidades, modos de sentir o de pensar que nos atribuimos, conforman nuestra "imagen personal" "autoimagen". La "autoestima" es la valoración que hacemos de nosotros mismos sobre la base de las sensaciones y experiencias que hemos ido incorporando a lo largo de la vida.

Nos sentimos listos o tontos, capaces o incapaces, nos gustamos o no. Esta autovaloración es muy importante, dado que de ella dependen en gran parte la realización de nuestro potencial personal y nuestros logros en la vida. De este modo, las personas que se sienten bien consigo mismas, que tienen una buena autoestima, son capaces de enfrentarse y resolver los retos y las responsabilidades que la vida plantea. Por el contrario, los que tienen una

autoestima baja suelen auto limitarse y fracasar. Las personas somos complejas y muy difíciles de definir en pocas palabras. Como existen tantos matices a tener en cuenta es importante no hacer generalizaciones a partir de uno o dos aspectos. Ejemplos: Podemos ser muy habladores con los amigos/as y ser callados/as en casa. Ser un mal jugador de fútbol no indica que seamos un desastre en todos los deportes. Que no nos salga bien un examen no significa que no sirvamos para los estudios.

El concepto de uno mismo va desarrollándose **poco a poco a lo largo de la vida**, cada etapa aporta en mayor o menor grado, experiencias y sentimientos, que darán como resultado una sensación general de valía e incapacidad. En la infancia descubrimos que somos niños o niñas, que tenemos manos, piernas, cabeza y otras partes de nuestro cuerpo. También descubrimos que somos seres distintos de los demás y que hay personas que nos aceptan y personas que nos rechazan. A partir de esas experiencias tempranas de aceptación y rechazo de los demás es cuando comenzamos a generar una idea sobre lo que valemos y por lo que valemos o dejamos de valer. El niño gordito desde pequeño puede ser de mayor un adulto feliz o un adulto infeliz, la dicha final tiene mucho que ver con la actitud que demostraron los demás hacia su exceso de peso desde la infancia. **Durante la adolescencia**, una de las fases más críticas en el desarrollo de la autoestima, el joven necesita forjarse una identidad firme y conocer a fondo sus posibilidades como individuo; también precisa apoyo social por parte de otros cuyos valores coincidan con los propios, así como hacerse valioso para avanzar con confianza hacia el futuro. (García A. A., 2009) Es la época en la que el muchacho pasa de la dependencia de las personas a las que ama (la familia) a la independencia, a confiar en sus propios recursos. Si durante la infancia ha desarrollado una fuerte autoestima, le será relativamente fácil superar la crisis y alcanzar la madurez. Si se siente poco valioso corre el peligro de buscar la seguridad que le falta por caminos aparentemente fáciles y gratificantes, pero a la larga destructivos como la drogadicción. La baja

autoestima está relacionada con una distorsión del pensamiento (forma inadecuada de pensar).

Las personas con baja autoestima tienen una visión muy distorsionada de lo que es realmente; al mismo tiempo, estas personas mantienen unas exigencias extraordinariamente perfeccionistas sobre lo que deberían ser o lograr. La persona con baja autoestima mantiene un diálogo consigo misma que incluye pensamientos como:

Sobre generalización:

A partir de un hecho aislado se crea una regla universal, general, para cualquier situación y momento: He fracasado una vez (en algo concreto)! Siempre fracasaré! (se interioriza como que fracasaré en todo).

Designación global: Se utilizan términos peyorativos para describirse a uno mismo, en vez de describir el error concretando el momento temporal en que sucedió: !Que torpe (soy)!.

Pensamiento polarizado: Pensamiento de todo o nada. Se llevan las cosas a sus extremos. Se tienen categorías absolutas. Es blanco o negro. Estás conmigo o contra mí. Lo hago bien o mal. No se aceptan ni se saben dar valoraciones relativas. O es perfecto o no vale.

Autoacusación: Uno se encuentra culpable de todo. Tengo yo la culpa !Tendría que haberme dado cuenta.

Personalización: Suponemos que todo tiene que ver con nosotros y nos comparamos negativamente con todos los demás. ! Tiene mala cara, qué le habré hecho

Lectura del pensamiento: supones que no le interesas a los demás, que no les gustas, crees que piensan mal de ti...sin evidencia real de ello. Son suposiciones que se fundamentan en cosas peregrinas y no comprobables.

Falacias de control: Sientes que tienes una responsabilidad total con todo y con todos, o bien sientes que no tienes control sobre nada, que se es una víctima desamparada.

Razonamiento emocional: Si lo siento así es verdad. Nos sentimos solos, sin amigos y creemos que este sentimiento Refleja la realidad sin parar a contrastarlo con otros momentos y experiencias. "Si es que soy un inútil de verdad"; porque "siente" que es así realmente. (García A. A., 2009)

6.6 Comunicación

El funcionamiento de las sociedades humanas es posible gracias a la comunicación. Esta consiste en el intercambio de mensajes entre los individuos. Desde un punto de vista técnico se entiende por comunicación el hecho que un determinado mensaje originado en el punto A llegue a otro punto determinado B, distante del anterior en el espacio o en el tiempo. La comunicación implica la transmisión de una determinada información. La información como la comunicación supone un proceso; los elementos que aparecen en el mismo son:

Código.

El código es un sistema de signos y reglas para combinarlos, que por un lado es arbitrario y por otra parte debe de estar organizado de antemano.

El proceso de comunicación que emplea ese código precisa de un canal para la transmisión de las señales.

El Canal

Sería el medio físico a través del cual se transmite la comunicación.

El Emisor:

Es la persona que se encarga de transmitir el mensaje. Esta persona elige y selección a los signos que le convienen, es decir, realiza un proceso de codificación; codifica el mensaje.

El Receptor:

Será aquella persona quien va dirigida la comunicación; realiza un proceso inverso al del emisor, ya que descifrase interpreta los signos elegidos por el emisor; es decir, descodifica el mensaje. Naturalmente tiene que haber algo que comunicar, un contenido y un proceso que con sus aspectos previos y sus consecuencias motive el Mensaje.

Las circunstancias que rodean un hecho de comunicación se denominan **Contexto situacional** (situación), es el contexto en que se transmite el mensaje y que contribuye a su significado. (Román, 2005)

CONCLUSIONES

- Es necesaria y urgente la consolidación de las comunidades de aprendizaje en las escuelas para motivar el trabajo cooperativo y el aprendizaje significativo en las aulas, para motivar el trabajo cooperativo y el aprendizaje significativo en las aulas.
- Directores con reconocimiento de su Liderazgo, conscientes de la importancia de guiar, orientar, dirigir a la comunidad educativa para el bien común, logrando con ello Educación de Calidad.
- Se establecieron mejoras educativas en el proceso de enseñanza aprendizaje de las alumnas y alumnos de primer grado primaria de las diez escuelas seleccionadas, aplicando estrategias y herramientas de acompañamiento pedagógico.
- Directores y docentes manifestaron confianza en la elaboración de su planificación y práctica pedagógica diaria.
- Se estableció una relación interpersonal de doble vía, entre el Acompañante Pedagógico, director, docentes y Padres y Madres de Familia y autoridades locales en un ambiente de respeto y colaboración, logrando las metas establecidas.

RECOMENDACIONES

- Dar seguimiento, monitoreo y apoyo al Acompañante Pedagógico por parte de la Autoridad Educativa local, y a los docentes en el ambiente de la clase para la aplicación de roles de trabajo en equipo y aplicación de una metodología participativa situacional.
- Que directores, docentes, alumnos, padres y madres de familia promuevan y mantengan la interrelación, comunicación y aprendizaje logrado entre la comunidad educativa, manteniendo activas las Comunidades de Aprendizaje
- Que directores y docentes con apoyo del Supervisor Educativo desarrollen y promuevan y mantengan la interrelación, comunicación y aprendizaje logrado entre la comunidad educativa, manteniendo activas las Comunidades de Aprendizaje.
- Fortalecer el acuerdo y cumplimientos que permitan mejoras educativas por parte de directores, docentes y autoridades educativas al momento de realizar visitas en el aula.
- Fortalecer el Currículo Nacional Base mediante la práctica pedagógica, metodología activa participativa, herramientas de evaluación y seguimiento a los procesos educativos iniciados durante el acompañamiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ausubel, D. P. (1997) Teoría del aprendizaje significativo, editorial Trillas México.

Calderón, E. C. (2007). *Administración del Cambio*. TS2.

Castañer, Olga (1996). *La Asertividad, expresión de una sana Autoestima*. Descle.

Childrens, S. T. (2011). *Guía del AP*. Guatemala: Shave The Childrens.

Educación, M. d. (2000). *Herramientas de Evaluación*. Guatemala: Tipografía Nacional.

Educación, M. d. (2010). *Liderazgo*. Guatemala: Tipografía Nacional.

García, A. A. (2009). *Psicología Integral, Autoestima y Superación*. España: La Coruña.

García, N. (2001). *Comunidades de Aprendizaje*.

Juárez y Asociados, USAID. (2005), *GUÍA DEL AP*. Guatemala.

Tobón, S. (2011). *Docencia y Desarrollo de Competencia*.

Wenger, Etienne (2001) *Comunidad de aprendizaje*.

APÉNDICE

APÉNDICE 1

1. El Currículo Nacional Base de Guatemala

La educación nacional aún tiene muchos retos, entre estos se incluye el cambio en la evaluación de los aprendizajes. El CNB busca que durante el proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación el estudiante sea el protagonista de su propio aprendizaje, lo que implica su participación activa en cada etapa de este, incluyendo la evaluación.

1.1 Componentes del Currículo Nacional Base (CNB)

El nuevo currículo organiza en competencias, ejes y áreas el desarrollo del aprendizaje; cuenta con indicadores de logro para verificar si las competencias se han alcanzado. Busca que el aprendizaje sea significativo para los estudiantes, es decir, que estos utilicen los conocimientos de manera pertinente y flexible. Ser competente, más que poseer conocimientos, es saber utilizarlos de manera adecuada en situaciones nuevas

En el currículo se establecen competencias para cada una de las áreas curriculares y para cada grado. Según se plantea en Fundamentos del Currículo una competencia es “la capacidad o disposición que ha desarrollado una persona para afrontar y dar solución a problemas de la vida cotidiana y a generar nuevos conocimientos .El docente cuenta con referentes para evaluar si las competencias han sido alcanzadas o no. Estos referentes son los indicadores de logro y los estándares de contenido. Los indicadores de logro son un medio para definir un proceso de mejoramiento inmediato de los aprendizajes y otras acciones derivadas del análisis de los resultados. Los estándares educativos o aprendizajes esperados son enunciados que establecen criterios claros, sencillos y medibles que los docentes deben considerar como meta del aprendizaje de sus estudiantes, que se traducen en lo que los estudiantes deben saber y saber hacer. Cuando los docentes realiza.

2. Clasificación de las Herramientas de Evaluación:

2.1 Técnicas de observación:

- ✓ Lista de cotejo
- ✓ Escala de calificación o de rango
- ✓ Rúbrica

2.1.1 Técnicas de Observación

- ✓ Lista de Cotejo
- ✓ Escala de Calificación de Rango
- ✓ Rúbrica

2.1.2 Técnicas de evaluación del desempeño

- ✓ Diario de clase
- ✓ Portafolio
- ✓ Debate
- ✓ Ensayo
- ✓ Demostraciones
- ✓ Estudio de casos
- ✓ Mapa conceptual
- ✓ Resolución de problemas
- ✓ Proyecto
- ✓ Texto paralelo
- ✓ Situaciones problema
- ✓ Preguntas
- ✓ Pruebas objetivas
- ✓ Completación - completamiento
- ✓ Pareamiento
- ✓ Ordenamiento
- ✓ Alternativas

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media
Maestría “**Liderazgo en el Acompañamiento Educativo**”
Facilitador: M.A. Fredy Rubén Puac Dionisio
Curso: Práctica Profesional

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

GUÍA PARA EL DIAGNÓSTICO DEL CENTRO ESCOLAR

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

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ESCUELA

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media
Maestría “Liderazgo en el Acompañamiento Educativo”
Facilitador: M.A. Fredy Rubén Puac Dionisio
Curso: Práctica Profesional

No.	Preguntas	Positiva /Bueno	Negativa /Malo	Observaciones
1	Actitud del Director ante la normatividad oficial de la implementación del plan piloto del SINAЕ.	10		
2	Actitudes de los profesores ante la normatividad oficial de la implementación del plan piloto del SINAЕ.	10		
3	¿Cuenta el centro educativo con el proyecto educativo institucional o con un plan de mejora?	7	3	
4	¿Existe un Comité de Padres de Familia organizados y legalizado?	10		
5	¿Se perciben buenas las relaciones maestro-padres de familia en el ambiente escolar?	10		
6	¿Existen reuniones con los padres de familia para informar de los aprendizajes de sus hijos?	10		
7	¿Cuáles son factores asociados con la deserción escolar en el centro educativo de acuerdo al criterio de los profesores?	8	2	8 Situación económica, trabajo 2 desnutrición
8	¿Averigua el docente las causas de ausencia de los alumnos cuando se ausentan?	10		
9	¿Realizan los docentes actividades especiales cuando un niño se ausenta de la escuela?	10		Visitan las casas, llaman a los padres de fam, Mandan razones con vecinos o hermanos.

No.	Preguntas	Positiva	Negativa	Observaciones
11	¿Cuáles son factores asociados con la reprobación escolar en el centro educativo de acuerdo al criterio de los profesores?	8	2	8 Situación de pobreza, aspectos económico, trabajo 2 Desnutrición
12	¿Conocen e implementan los profesores el CNB?	10		
13	¿Manifiestan interés de los profesores ante la normatividad oficial en relación al CNB.	10		
14	¿Han recibido orientación para utilizar el CNB?	7	3	
15	¿Es aplicado y desarrollado en su totalidad todas las orientaciones del CNB en la escuela en todos los niveles?	10		
16	¿Cuáles son los motivos por qué no se aplican el CNB en la escuela en los diferentes niveles?	10		Se aplica pero tienen algunas dudas
17	¿La distribución del espacio en el aula marca una dinámica de interacción y aprendizaje cooperativo (división de grupos, en círculos)?	2	8	Los espacios son reducidos
18	¿Utilizan criterios para asignar maestros a los grados?			Nombrados por la Deptal. Por convocatoria o por
19	¿Existen en las aulas rincones de aprendizaje?	10		
20	¿Cuenta la escuela con textos escolares y material didáctico para los estudiantes?	3	7	No llegan cabales
21	¿Cuenta la escuela con agua potable o entubada?	10		
22	¿Existe una biblioteca en el centro educativo?	8	2	
23	¿Cuentan los profesores de la escuela con material didáctico?		10	
24	¿Hacen uso de medios audiovisuales en las escuelas?	2	8	Algunas veces grabadora, pues no hay luz en todas las escuelas
25	¿Qué opinión comparativo los docentes entre alumnos que cuentan con antecedente de preescolar y otro que no lo tiene?	10		Es necesario hacer la preprimaria, les ayuda a los niños y a los docentes de primero a facilitar la enseñanza
26	¿Existe un valor predictivo de las pre-inscripciones en la matrícula final en las escuelas?	10		

27	¿Con que criterios cuentan para la selección de los libros textos de las			
----	--	--	--	--

No.	Preguntas	Positiva /Bueno	Negativa /Malo	Observaciones
	asignaturas de la escuela? Cuando no cuentan por parte del MINEDUC.		10	Ninguno
28	¿Tienen los docentes algunas metodologías definidas para la enseñanza de la lectoescritura?	10		
29	¿Cuentan los docentes con Criterios en la evaluación escolar?	10		
30	¿Existe alguna oportunidad en la actual enseñanza de la informática en las escuelas?		10	
31	¿Existe en actualidad algún programa de informática ofrecidos por algunas instituciones?		10	
32	¿Existe algún programa de formación a la que asisten los docentes?		10	
33	¿Cuál es la Percepción de los docentes sobre las carencias en la Carrera Magisterial en la práctica pedagógica que realizan.	9	1	Es bueno les ayuda a los estudiantes a practicar y ayudan también al docente
34	¿Cuál es la opinión del Impacto de los programas de actualización de los docentes (donde aplique).	10		
35	¿Cómo son las capacidades de los profesores de educación primaria y el aspecto ortográfico?	9	1	
36	¿Cómo son las capacidades de los profesores de educación primaria y en el aspecto de la redacción?	9	1	
37	¿Existen criterios para seleccionar maestros a grados?	8	2	Por sus habilidades y algunas veces les
38	¿Existe organización o redes de docentes con fines de mejorar la calidad educativa?		10	
39	¿Existe valoración social de la profesión magisterial en la comunidad?	10		
40	¿Cuál es el área que los docentes manifiestan le gustaría o necesita capacitarse o formarse?	9	1	9 Comunicación y Lenguaje 1 Matemática
41	¿Cuáles son los problemas disciplinarios más comunes en la escuela?	10		Niños agresivos

42	¿Cuáles son las actitudes de los padres de familia ante la disciplina escolar?	9	1	Ellos ayudan , están de acuerdo y alguno se molesta de vez en cuando
----	--	---	---	--

CUADRO No. 4**UN TÍTULO:** Instrumentos de Recolección de Información**MA FUENTE:** Creada por USAC-USAID**CUNORI -CHIQUMULA****CURSO :** PRÁCTICA**LIC. FRANCISCO PUAC****MAESTRANTE :** ANABELLA MONROY BENÍTEZ DE VEGA**Febrero 2013**

Para crear el Plan Local de Acompañamiento Pedagógico en las 10 Escuelas del área rural electas para acompañarles logrando cambios y mejoras a nivel de aula durante el tiempo que dure la práctica , es necesario que usted colabore respondiendo 10 preguntas que brindarán los insumos para el mismo. Se agradece su apoyo.

1. ¿Planifica usted de acuerdo al CNB?
Si ___ 10 ___ No _____
2. ¿Ha sido capacitado usted con el Tema: Trabajo en Equipo? Si ___ 3 ___ No ___ 7 ___
3. ¿Existe Organización de Padres y Madres de Familia?
Si: ___ 10 ___ No _____
4. ¿Tienen claro usted la Elaboración de Herramientas de Evaluación en su nivel?
5. Si ___ 5 ___ No ___ 5 ___
6. ¿Considera de Importancia Las Relaciones Humanas y buena comunicación entre docentes?

Si ___ 10 ___ No _____
7. ¿Conoce la Metodología del CNB?
Si ___ 10 ___ No _____ Si _____ No _____
8. ¿Ha recibido usted taller sobre algún tema de Destrezas lectoras?
Si ___ 8 ___ No ___ 2 ___
9. ¿Como Director de la escuela le gustaría lograr la calidad administrativa y docente en su escuela?
Si ___ 10 ___ No _____
10. Ha recibido un taller informativo sobre Educación Sexual?

Si _____ No 10 _____

NOTA : BOLETA ELBAORADA POR LA MAESTRANTE PARA RECOGER INFORMACIÓN EN LOS DIFERENTES ESTABLECIMIENTOS CON LOS DIRECTORES Y DOCENTES (ESTE ES UN CONSOLIDADO .)

TABLA CON CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LAS ESCUELASVISITADAS

ESCUELA	CÓDIGO	NOMBRE ESCUELA
EORM CASERÍO SHUSHO EN MEDIO, ALDEA SHUSHO ARRIBA	20-01-0509-43	Elías Valdés Sandoval
EORM COLONIA PLANES DE SAN JOSÉ.	20-01-0191-43	Planes de San José
EORM COLONIA ALTAMIRA, ALDEA PETAPILLA	20-01-0166-43	Colonia Altamira
EORM ALDEA EL MORRAL	20-01-0058-43	El Morral
EORM ALDEA LAGUNA EL JUTE	20-01-0084-43	Laguna el Jute
EORM CASERÍO EL PATO, ALDEA LA CATOCHA	20-01-0097-43	Escuela Oficial Rural Mixta
EORM ALDEA LA CATOCHA	20-01-0051-43	La Catocha
EORM ALDEA EL MATASANO	20-01-0078-43	El Matasano
EORM CASERIO EL MAGUEYAL, ALDEA SHORORAGUA	20-01-0077-43	El Magueyal
EORM. ALDEA TACO ARRIBA	20-01-0066-43	Tacó Arriba

CUADRO No. 5

TÍTULO: Tabla de Característica de las escuelas Acompañadas

FUENTE: Creada por la maestrante

Código de la escuela	Bilingüe/Monolingüe	Multigrado Gradada o Unitaria	Secciones existentes (escribir el número de secciones por grado)						No. de alumnos	No. docentes y directores con grado SI/NO	
20-01-0078-43 El Matazano	Monolingüe	Gradada	1	1	1	1	1	1	89	06	Con grado
20-01-0051-43 Catocha	Monolingüe	Multigrado	1	1	1	1	1	1	35	03	Con grado
20-01-0066-43 Tacó Arriba	Monolingüe	Multigrado	1	1	1	1	1	1	43	02	Con grado
20-01-0077-43 Magueyal	Monolingüe	Multigrado	1	1	1	1	1	1	42	03	Con grado
20-01-0097-43 El Pato	Monolingüe	Multigrado	1	1	1	1	1	1	57	03	Con grado
20-01-0509-43 Shusho	Monolingüe	Multigrado	1	1	1	1	1	1	45	03	Con grado
20-01-0191-43 Planes	Monolingüe	Multigrado	1	1	1	1	1	1	75	03	Con grado
20-04-0066-43 Altamira	Monolingüe	Multigrado	1	1	1	1	1	1	122	04	Con grado
20-04-0058-43 El morral	Monolingüe	Multigrado	1	1	1	1	1	1	69	03	Con grado
20-01-0084-43 El Jute	Monolingüe	Multigrado	2	1	1	1	1	1	270	06	Sin grado

CUADRO No. 6**TÍTULO:** Características General de las escuelas acompañadas**FUENTE:** Creadas por la maestrante

Código del establecimiento:

OBSERVACIÓN DEL AULA

Instrucciones: Escriba los datos que a continuación se le solicita.*

A. Información general

1. Fecha de la observación:	03 de marzo de 2013	2. Tiempo de observación:	35 minutos
3. Nivel de curso observado:	Primario 2º/3º	5. Género del docente:	FX M
4. Área(s) observada(s):	Comunicación y lenguaje		
6. Tipo de aula:	Gravada		
7. Ubicación de los estudiantes en el aula:	En Fila x	En forma de U	En círculo
8. Género de estudiantes que atiende:	Niños ___	Niñas ___	Todos ___
9. Grupo étnico al que pertenece los alumnos:	Léxico x	Maya	Xoca
		Garífuna	Otros ___

B. Observación
Instrucciones: Marque con una x los criterios presentes durante el período de observación. Si no aparece marcado, se entenderá que el criterio en mención no se observó.

1. Los estudiantes están orientados al trabajo	CRITERIOS				
	Todos x	La mayoría	Algunos	Pocos	Ninguno
ESTUDIANTES					
2. Interactúan con el docente constantemente. x					
3. ¿Qué actividades realizan los estudiantes?	1. Interactúan con los estudiantes constantemente. x				
3.1 Copia	2. Se moviliza para recalificar el aprendizaje de acuerdo a las necesidades de los estudiantes. x				
3.2 Dictado	3. Realiza actividades para fomentar el pensamiento crítico. x				
3.3 Lectura	4. Expone en sus trabajos de sus estudiantes. x				
3.4 Escritura propia	5. Promueve la participación por igual de mujeres y hombres. x				
3.5 Resolución de problemas	6. Genera la participación por igual de los estudiantes en importar su obra. x				
3.6 Escucha la explicación del maestro. x	7. Utiliza diferentes recursos para alcanzar el objetivo de aprendizaje. x				
3.7 Trabajo individual	8. Utiliza diferentes técnicas e instrumentos de evaluación. Formas e instrumentos. x				
3.8 Trabajo en parejas	14.1 La pregunta. x				
	14.2 El portafolio				
	14.3 Cuadros				
	14.4 Ensayo				

* Adaptación de borrador de observación en el aula desarrollado en conjunto con El Ministerio de Educación de Guatemala/ODISEC

1 |

13 Trabajo en grupo	14.5 Mapa conceptual	14.6 Proyecto
13.1 Trabajo con computadores u otra tecnología	14.7 Texto paralelo	14.8 Estudio de casos
CRITERIOS		
ESTUDIANTES	DOCENTE	
3.11 Investigación	15. Promueve la práctica de valores. x	
4. Otros criterios observados:	16. Otros criterios observados:	
	17. Se observa planificación de las actividades en el aula. x	

Esta sección será completada en conjunto con el profesor o profesora.

<p>COMPETENCIA Que aprendan a reconocer y utilizar la letra con otros consonantes</p>	<p>METODOLOGIA Metodología activa</p>
<p>De acuerdo con la competencia ¿en qué nivel se encuentran los estudiantes?</p> <p>Por encima del grado</p> <p>Corresponde al grado x</p> <p>Por debajo del grado</p>	<p>¿RECURSOS QUE SE OBSERVAN EN EL AULA Y PÁRRAFOS Recursos de aprendizaje, trabajos de los estudiantes escritos, Cartel de asistencia, cartel de limpieza, libros de texto.</p>
<p>¿Cuenta con una copia física o electrónica del Currículum Nacional Base? Si x No ___</p> <p>¿En que le ayuda o en que le dificulta su labor docente? A. la planificación de los contenidos.</p>	

C. Otros Comentarios:

2 |

LIBRO VISITAS

Fecha: Código de la escuela: Nombre de la escuela:

Nombre del AP: Duración de la visita:

Propósito de la visita:

Nombre del docente	Actividades realizadas	Acuerdos alcanzados

Observaciones y otras anotaciones relevantes:

f. Director



INFORME DE PRIMERA VISITA A ESCUELAS

Nombre de la actividad:
Visita de diagnóstico a las escuelas y/o brindar acompañamiento pedagógico

Descripción general de las actividades realizadas durante la primera visita a las escuelas:

Lugar visitado:	Propósito de la visita	Fecha de la visita:	Acuerdos alcanzados	Autoridad que da fe de la visita (incluya un número de teléfono)

Documentos anexos (productos, lista de asistencia de personas y entidades participantes):

Nombre y firma del responsable: Fecha de entrega de este informe:

Fotos:

Anexos:

ANEXOS

Plan de Mejoras

META DE ENSEÑANZA: Maestros de primer grado aplicaran cuatro herramientas de evaluación al finalizar el primer semestre del ciclo escolar 2013.

ACCIÓN TAREA	PRODUCTO	MEDIDA DE CUMPLIMIENTO	FECHAS	INSUMOS	RESPONSABLE
Realizar diagnóstico	Diagnóstico aplicado	Maestros de primer grado de escuelas seleccionadas	Febrero	Instrumentos de diagnóstico	Acompañante Pedagógico
Brindar 2 talleres de las cuatro herramientas de evaluación	Empoderamiento de las herramientas de evaluación	Docentes de primer grado de las 10 escuelas	Marzo	Herramientas de evaluación, papelógrafa , marcadores, hojas.	Acompañante Pedagógico
Aplicar herramientas en lugar de trabajo (aulas)	Cuatro herramientas aplicadas, portafolio, lista de cotejo, prueba objetiva y rúbrica	Directores y docentes de las 10 escuelas	Abril	Herramientas de evaluación e instrumentos de evaluación.	Docente y director
Acompañamiento en el ambiente de la clase	Utilización del COC y el ciclo de reflexión	Directores y docentes de primer grado de las 10 escuelas	Mayo y Junio	Recurso humano, papel bond	Docente y Acompañante Pedagógico

EVALUACIÓN: a través de una rúbrica.

META DE LIDERAZGO: los directores y docentes de primer grado conocerán y aplicaran en el ambiente de la clase los roles del trabajo en equipo en el primer semestre de 2013.

ACCIÓN TAREA	PRODUCTO	MEDIDA DE CUMPLIMIENTO	FECHAS	INSUMOS	RESPONSABLE
Capacitar a directores y docentes sobre los roles de trabajo en equipo.	Directores y docentes empoderados sobre los roles de trabajo	10 directores y personal docente	Febrero	Hojas, papel manila, marcadores	Acompañante Pedagógico
Acompañar a docentes en el ambiente de la clase para la aplicación de roles de trabajo en equipo.	Docentes utilizando los roles de trabajo en equipo.	Docentes de las 10 escuelas	Febrero	Hojas, papel manila, folletos	Acompañante Pedagógico
Realizar práctica independiente sobre los roles de trabajo en equipo.	Docentes ejecutando los roles de trabajo	Docentes de las 10 escuelas	Marzo	Hojas, papel manila	Acompañante Pedagógico
Acompañamiento en el ambiente de la clase.	Aplicación del COC.	Docentes de las 10 escuelas	Marzo	Hojas, papel manila	Acompañante Pedagógico

EVALUACIÓN: por medio de una escala de rango.

META DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO: directores y docentes de 10 centros educativos organizados en comunidad de aprendizaje en el trimestre del año 2013.

ACCIÓN TAREA	PRODUCTO	MEDIDA DE CUMPLIMIENTO	FECHAS	INSUMOS	RESPONSABLE
Sensibilizar a docentes y directores en relación a la técnica de crecimiento personal	Comportamiento positivo del director y docente	10 directores y personal docente	Enero y febrero	Instrumentos de observación	Acompañante Pedagógico
Socializar la temática sobre conformación de comunidades de aprendizaje	Director y docentes capacitados	10 directores y personal de primer grado	Febrero	Pliegos de papel	Acompañante Pedagógico
Modelaje de técnicas de trabajo, grupo, equipo y comunidades de aprendizaje	Establece la diferencia entre las técnicas de trabajo	10 directores y personal de primer grado	Marzo	Pliegos de papel	Acompañante Pedagógico
Acompañamiento utilizando el COC en la conformación de comunidades de aprendizaje	Conoce y utiliza la técnica del COC	10 directores y personal de primer grado	Abril	Guía del AP	Acompañante Pedagógico y Director

EVALUACION: lista de cotejo.



IMAGEN No. 1
TÍTULO: De Visita a las Escuelas.
FUENTE: Fotografía de archivo



IMAGEN No. 2
TITULO: Dinamizando con los niños de la Escuela Rural Aldea Laguna del Jute
FUENTE: Fotografía de archivo



IMAGEN No. 3
TÍTULO: Fortaleciendo la Lectura en Primer Grado, Escuela Caserío El Pato , Aldea La Catocha.
FUENTE: Fotografía de archivo.



IMAGEN No. 4
TÍTULO: Observación del desarrollo de una clase, Escuela Caserío El Magueyal, Aldea Shororaguà.
FUENTE: Fotografía de archivo



IMAGEN No. 5
TÍTULO: Llegando a la Escuela Aldea Tacò Arriba
FUENTE: Fotografía de archivo.

IMAGEN No. 6
TÍTULO: Reunidos en Comunidad de Aprendizaje Escuela Planes de San José
FUENTE: Fotografía de archivo.



IMAGEN No. 7
TÍTULO: Fortaleciendo el área de matemática primer grado, Escuela Aldea El Matazano
FUENTE: Fotografía de archivo