



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala

Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media

Liderazgo pedagógico y acompañamiento en el aula de los directores como
fundamento para lograr la calidad educativa

Investigación Acción realizada en cuatro escuelas del Municipio de Malacatán,
Departamento de San Marcos

Pedro Danilo Munguía Mérida

Asesor:
M.Sc. Wilfido Bosbelí Félix López

Guatemala, octubre de 2019



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala

Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media

Liderazgo pedagógico y acompañamiento en el aula de los directores como
fundamento para lograr la calidad educativa

Investigación Acción realizada en cuatro escuelas del Municipio de Malacatán,
Departamento de San Marcos

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

Pedro Danilo Munguía Mérida

Previo a conferírsele el grado académico de:

Maestro en Artes en la carrera de
Maestría en Liderazgo en el Acompañamiento Educativo

Guatemala, octubre 2019

AUTORIDADES GENERALES

| | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| MSc. Murphy Olympo Paiz Recinos | Rector Magnífico de la USAC |
| Arq. Carlos Enrique Valladares Cerezo | Secretario General de la USAC |
| MSc. Danilo López Pérez | Director de la EFPEM |
| MSc. Haydeé Lucrecia Crispín López | Secretaria Académica a.i. de la EFPEM |

CONSEJO DIRECTIVO

| | |
|---------------------------------------|--|
| MSc. Danilo López Pérez | Director de la EFPEM |
| MSc. Haydeé Lucrecia Crispín López | Secretaria Académica a.i. de la EFPEM |
| MSc. Haydeé Lucrecia Crispín López | Representante de Profesores |
| Lic. José Enrique Cortez Sic | Representante de Profesores |
| Licda. Tania Elizabeth Zepeda Escobar | Representante de Profesionales Graduados |
| PEM Maynor Ernesto Elias Ordoñez | Representante de Estudiantes |
| MEPU Luis Rolando Ordóñez Corado | Representante de Estudiantes |

TRIBUNAL EXAMINADOR

| | |
|---|------------|
| M.Sc. Wilfido Bosbelí Félix López | Presidente |
| M.A. Aura Lissette Rodríguez Velásquez | Secretaria |
| M.A. José Manuel Coloch Xolop | Vocal |

Guatemala, 23 de octubre de 2019

Dr.
Miguel Ángel Chacón Arroyo
Coordinador
Unidad de Investigación
EFPEM – USAC

Estimado Dr. Chacón Arroyo:

Atentamente tengo a bien informarle lo siguiente:

En mi calidad de Asesor del trabajo de graduación denominado “Liderazgo pedagógico y acompañamiento en el aula de los directores como fundamento para lograr la calidad educativa” correspondiente al estudiante Pedro Danilo Munguía Mérida, carné 9051174, de la carrera Maestría en Liderazgo en el Acompañamiento Educativo, manifiesto que he acompañado el proceso de elaboración del trabajo precitado y en la revisión realizada al informe final, se evidencia que dicho trabajo cumple con los requerimientos establecidos por la EFPEM para este tipo de trabajos, por lo que considero APROBADO el trabajo y solicito sea aceptado para continuar con el proceso para su graduación.

Atentamente,



MSc. Wilfido Bosbelí Félix López
Colegiado 9668
Asesor nombrado

C.c. Archivo



Escuela de Formación de Profesores
de Enseñanza Media
-EFPEM-

La infrascrita Secretaria Académica a.i. 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 *“Liderazgo pedagógico y acompañamiento en el aula de los directores como fundamento para lograr la calidad educativa.” Investigación Acción realizada en cuatro escuelas del Municipio de Malacatán, departamento de San Marcos.* Presentado por el (la) estudiante **Pedro Danilo Munguía Mérida** carné No. 9051174, de la Maestría en Liderazgo en el Acompañamiento Educativo.

CONSIDERANDO

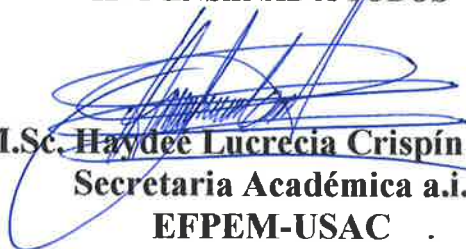
Que la Unidad de Investigación ha dictaminado favorablemente sobre el mismo, por este medio.

AUTORIZA

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

Dado en la ciudad de Guatemala a los veintitrés días del mes de octubre del año dos mil diecinueve.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


M.Sc. Haydee Lucrecia Crispín López
Secretaria Académica a.i.
EFPEM-USAC



Ref. SAOIT23-2019
C.c.Archivo
HLCL/mglc

DEDICATORIA

A mis Padres, Hugo Aroldo Munguía Oregel y Marta Griselda Mérida Argueta por su apoyo incondicional, sus deseos enormes por mi superación y su ejemplo de vida que influyó en nosotros para luchar día a día.

A mi esposa, Rosalba Marisol Hernández Paredes, por su apoyo incondicional, confianza, paciencia y amor.

A mis hijas, Julia Gabriela, Jacqueline Marisol, Ana María Griselda, Beatriz Isabel, Fátima Mariana, por ser mi inspiración permanente para superarme.

Pero muy especialmente a Fátima, mi motorcito que día a día nos sorprende por su inmenso deseo de vivir de ganarse un lugar en esta sociedad y ser ejemplo de vida para todos nosotros a pesar de su corta edad un ejemplo de perseverancia, eres maravillosa mi Fati, sin ti nuestra vida fuera muy diferente. Te amamos hija.

A mis nietas y nietos, Iván Pedro de Jesús, Melany Jimena, Ivana Sofía, Pedro Luisandro y Romaly Daniela, con especial cariño.

A mis hermanas, hermanos, sobrinas y sobrinos con cariño especial.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, Supremo Creador y luz que ilumina mi sendero

Al proyecto leer aprender /USAID, por apoyarnos en este proceso académico junto con el Ministerio de Educación y la Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala.

A la EFPEM USAC, por brindarnos esta oportunidad de superación.

A los directores y docentes del municipio de Malacatán, del distrito escolar 1215-02, por todo el apoyo brindado en el desarrollo de este proceso de acompañamiento pedagógico y trabajo en equipo en beneficio de la niñez Malacateca.

Al M.Sc: Wilfido Bosbeli Félix López, por su trabajo eficiente y por asesorarme en este proceso.

A Dra. Walda Paola María Flores Luin, por toda la motivación y el constante apoyo para continuar en este proceso formativo que nos compromete hacer mejores Líderes en beneficio de la Educación Nacional.

RESUMEN

El desarrollo de esta Práctica Profesional permitió detectar y aportar soluciones sobre dos grandes flagelos de la educación actual, la falta de Liderazgo de los directores y el acompañamiento en el aula a sus docentes.

El compartir y aplicar estrategias metodológicas desde modelajes hasta andamiajes con apoyo constante de los cuatro directores seleccionados junto a docentes de comisiones de calidad, optimizó el uso de estrategias como: Comunidades de aprendizaje, Círculos de calidad, lecturas dirigidas y debates acciones que fundamentaron el Liderazgo de los directores, así también la implementación de los organizadores gráficos, ambientes letrados, elaboración de materiales, cartografías conceptuales y una feria de compartimiento de experiencias exitosas con establecimientos del Distrito Escolar 12-15-02 de Malacatán.

Estas actividades realizadas con preparación y optimismo influyeron en mejorar el Liderazgo de los directores y el acompañamiento en el aula a sus docentes, factores que inciden en el fracaso escolar de los cuatro establecimientos educativos asignados para este proyecto.

Notar la diferencia de un líder pasivo a un Líder transformacional es un logro significativo ya que los cuatro directores aceptaron el compromiso del cambio, transformar el proceso educativo es trabajo de todos, comprendieron que su labor será eficaz cuando brinden mejores oportunidades a sus docentes y estos a sus estudiantes, de tal manera que en equipo se mejore la vida de los alumnos, para lo cual realizaran buenas prácticas docentes y dejaran una huella significativa en su trabajo. Comprobar que el Liderazgo pedagógico es fundamental en el proceso de mejora continua fue exitoso.

ABSTRACT

The development of this Professional Practice allowed detecting and providing solutions on two major scourges of current education, the lack of Leadership of the directors and the accompaniment in the classroom to their teachers.

The sharing and application of methodological strategies from modeling to scaffolding with the constant support of the four directors selected together with teachers of quality commissions, optimized the use of strategies such as: Learning communities, Quality circles, directed readings and debates actions that founded the Leadership of the directors, as well as the implementation of graphic organizers, literate environments, materials development, conceptual cartographies and a fair to share successful experiences with establishments of the School District 12-15-02 of Malacatan.

These activities carried out with preparation and optimism influenced the improvement of the Leadership of the directors and the accompaniment in the classroom to their teachers, factors that affect the school failure of the four educational establishments assigned for this project.

Noticing the difference from a passive leader to a transformational Leader is a significant achievement since the four principals accepted the commitment to change, transforming the educational process is everyone's job, they understood that their work will be effective when they provide better opportunities for their teachers and these to their students, in such a way that as a team the students' lives are improved, for which they will carry out good teaching practices and leave a significant mark on their work.

Checking that Pedagogical Leadership is fundamental in the process of continuous improvement was successful.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1. IDENTIFICACIÓN | 3 |
| 1.1. Nombre del plan: | 3 |
| 1.2. Eje temático | 3 |
| 1.3. Cobertura: | 5 |
| 1.4. Área: | 6 |
| 1.5. Modalidad: | 6 |
| 1.6. Sector: Oficial | 6 |
| 1.7. Período de ejecución: | 7 |
| 1.8. Responsable: | 7 |
| 2. OBJETIVOS. | 8 |
| 2.1. Objetivo General: | 8 |
| 2.2. Objetivos específicos: | 8 |
| 3. JUSTIFICACIÓN. | 9 |
| 4. MARCO METODOLÓGICO. | 11 |
| 4.1. Diagnóstico. | 11 |
| 4.2. Presentación de Planes de Acción. | 19 |
| 4.3. Priorización | 21 |
| 5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA CONCEPTUAL | 28 |
| 5.1. Definición de Liderazgo Pedagógico | 28 |
| 5.2. Acompañamiento en el aula | 32 |
| 5.3. Comunidades de aprendizaje | 34 |
| 5.4. Círculos de calidad. | 36 |
| 5.5. Justificación | 36 |
| 5.6. Organizadores gráficos. | 37 |

| | |
|---|-----------|
| 5.7. Ambientes letrados | 38 |
| 5.8. Lecturas dirigidas. | 38 |
| 5.9. El Debate. | 40 |
| 5.10. Andamiajes de materiales de enseñanza innovadores. | 41 |
| 5.11. Cartografía conceptual | 41 |
| 5.12. Experiencias Exitosas | 42 |
| 5.13. Feria del Material didáctico. | 44 |
| 6. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS: | 45 |
| 7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS. | 58 |
| 8. CONCLUSIONES. | 62 |
| 9. PLAN DE SOSTENIBILIDAD. | 63 |
| 9.1. Nombre del plan de sostenibilidad: | 63 |
| 9.2. Antecedentes: | 63 |
| 9.3. Justificación: | 65 |
| 9.4. Objetivos | 68 |
| 9.5. Logros esperados | 69 |
| 9.7. Cronograma: | 73 |
| 9.8. Recursos necesarios: | 74 |
| 9.9. Evaluación: | 75 |
| 10. EXPERIENCIA EXITOSA DE LIDERAZGO EN EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO. | 76 |
| 11. MI GRAN EXPERIENCIA EXITOSA EN LA PRÁCTICA PROFESIONAL. | 81 |
| 12. REFERENCIAS | 88 |
| 13. ANEXOS. | 90 |

INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene como finalidad compartir los resultados obtenidos en el desarrollo de la Investigación acción hasta el informe final de la Práctica Profesional en el transcurso de la Maestría de Liderazgo en el Acompañamiento Educativo.

Trabajo realizado en los cuatro establecimientos educativos propuestos por la Dirección Departamental de Educación con indicadores de fracaso escolar; y para cambiar éstos resultados se establecieron dos planes de acción con diferentes estrategias metodológicas, con la finalidad de empoderar a los directores de la importancia de liderazgo pedagógico y el acompañamiento a los docentes en el aula como pilares fundamentales del mejoramiento de la calidad educativa.

Estos planes de acción tendrán como apoyo el desarrollo del plan de sostenibilidad donde se reforzaran las estrategias metodológicas, al mismo tiempo que se presentaran otras herramientas que sirvan tanto a los directores como a los docentes de los cuatro establecimientos educativos.

El presente informe consta de una identificación donde se especifica el nombre del plan que es el Liderazgo pedagógico y acompañamiento en el aula de los directores como fundamento para lograr la calidad educativa, teniendo como eje temático el Acompañamiento a directores de centros educativos, los objetivos propuestos para alcanzar el eficiente acompañamiento a los docentes y el liderazgo pedagógico de los directores permitirá implementar estrategias innovadoras que faciliten optimizar los resultados en los establecimientos educativos, la justificación que permita validar el porqué de las acciones de mejora que se ejecutaron, un marco metodológico donde se establecen los

planes de acción y la fundamentación que será el soporte teórico relacionándolo con los conocimientos adquiridos en ésta Maestría y los aportes de diferentes autores que enriquecerán éste proyecto.

Al final se confirma que los objetivos trazados se alcanzaron con los directores que fueron seleccionados, confirmándose el cambio de líderes pasivos a líderes transformacionales, dispuestos a brindar un acompañamiento eficiente a sus docentes en todo momento.

Las conclusiones finales de este informe ratifican que el acompañamiento pedagógico logrará un cambio significativo en los indicadores educativos y la guía correcta hacia la calidad educativa, ya que se tienen directores con altas expectativas en el proceso educativo.

Como fundamento de la gran experiencia exitosa en la práctica profesional y el compromiso de efectuar los planes de sostenibilidad para seguir apoyando a los directores durante un año más, ya que trabajando en equipo se fortalece las acciones realizadas y se alcanzan los objetivos propuestos, llegar al éxito escolar debe ser una motivación para los docentes, con entrega y perseverancia se conducirán a la excelencia.

1. IDENTIFICACIÓN

1.1. Nombre del plan:

“Acompañamiento a Directores”

Liderazgo pedagógico y acompañamiento en el aula de los directores como fundamento para lograr la calidad educativa.

Investigación Acción realizada en cuatro escuelas del Municipio de Malacatán, departamento de San Marcos.

1.2. Eje temático

“Acompañamiento a directores de centros educativos”

Los directores de las escuelas seleccionadas, las cuales son:

Aldea Las Brisas del Petacalapa

Caserío 20 de abril

Caserío Santa Elisa

Caserío 15 de enero

Necesitan reforzar el Liderazgo Pedagógico y fortalecer su conocimiento para orientar a los docentes en las diferentes acciones de mejoramiento en el aula, de tal manera que les permita brindar un acompañamiento educativo de calidad, trabajo que permitirá fortalecer las acciones que en equipo tomarán para establecer el camino a la calidad educativa, que se debe tener en los diferentes centros educativos, mejorando con esto considerablemente los procesos de enseñanza – aprendizaje y el éxito escolar que se necesita en estos cuatro establecimientos educativos propuestos por la Dirección Departamental de Educación de San Marcos, ya que el municipio de Malacatán representa uno de

los factores de más alto índice de repitencia y deserción escolar debido a múltiples factores tanto familiares, de contexto así como de acompañamiento efectivo de parte de los directores a los docentes, así como la forma de trabajo del docente que influye en la permanencia o retiro de los estudiantes.

1.3. Cobertura:

Tabla 1 Escuelas para la realización de Práctica Profesional Municipio de Malacatán, departamento de San Marcos

| N o. | Código | Nombre escuela | Tipo (gradada multigrado) | Jornada (matutina vespertina) | Dirección | Área (urbana o rural) | Número de estudiantes | Modalidad (Monolingüe Bilingüe) | Motivos por los que eligió la escuela |
|------|--------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------------|---------------------------------------|
| 1 | 1215-0018-43 | Escuela Oficial Rural Mixta | Gradada | Matutina | Caserío Nueva Santa Elisa | Rural | 158 | Monolingüe | Fracaso Escolar |
| 2 | 1215-0663-43 | Escuela Oficial Rural Mixta | Gradada | Matutina | Caserío 20 de abril | Rural | 129 | Monolingüe | Fracaso Escolar |
| 3 | 1215-0706-43 | Escuela Oficial Rural Mixta | Gradada | Matutina | Caserío 15 de Enero | Rural | 177 | Monolingüe | Fracaso Escolar |
| 4 | 1215-2808-43 | Escuela Oficial Rural Mixta | Gradada | Matutina | Aldea las Brisas del Petacalapa | Rural | 251 | Monolingüe | Fracaso Escolar |

Fuente: Creación propia

Los directores son 4, de los cuales 3 son directores con grado y 1 director esta liberado

Los docentes son 28 en total en los 4 establecimientos seleccionados.

1.4. Área:

Los establecimientos se encuentran ubicados en el área Rural del Municipio de Malacatán, San Marcos. Los cuatro establecimientos seleccionados para la aplicación de los planes de acción fueron distribuidos de la siguiente manera:

Para el Plan de Acción IN - 1 Los establecimientos de Caserío 15 de Enero y Caserío 20 de Abril los cuales están ubicados en el Área Rural del municipio de Malacatán, San Marcos con una distancia promedio: Centro Malacatán a Caserío 15 de Enero 30 kilómetros, centro Malacatán a Caserío 20 de abril a 25 kilómetros

Para el Plan de Acción IN - 2 Los establecimientos de Caserío Santa Elisa y Aldea Las Brisas del Petacalapa los cuales están ubicados en el Área Rural del municipio de Malacatán, San Marcos con una distancia promedio: Centro Malacatán a Caserío Santa Elisa de Enero 27 kilómetros, centro Malacatán a Aldea Las Brisas del Petacalapa a 14 kilómetros

1.5. Modalidad:

Monolingüe

Los 4 establecimientos tienen la modalidad Monolingüe, ya que el municipio de Malacatán muy pocos de sus habitantes hablan el idioma Mam, se toma como L1 o Idioma Materno el Castellano o Español.

1.6. Sector: Oficial

Los 4 establecimientos seleccionados son Escuelas Oficiales del Ministerio de Educación.

1.7. Período de ejecución:

18 de junio al 06 de agosto 2019

1.8. Responsable:

Lic. Pedro Danilo Munguía Mérida con el apoyo de profesionales del SINAE del Distrito Educativo 12-15-02 del municipio de Malacatán, San Marcos **y Docentes** estudiantes de PADEP/D.

2. OBJETIVOS.

2.1. Objetivo General:

Lograr el eficiente acompañamiento a los docentes en el aula, estableciendo el Liderazgo Pedagógico de los Directores como base para alcanzar la calidad educativa.

2.2. Objetivos específicos:

- 2.2.1. Sistematizar el liderazgo pedagógico en el proceso de mejora continua para orientar la búsqueda de las buenas prácticas y la eficiencia en el aula.
- 2.2.2. Implementar estrategias innovadoras que permitan a los directores acompañar eficientemente a los docentes en el aula, trabajando en equipo actividades que optimicen los procesos de los aprendizajes.
- 2.2.3. Empoderar a los directores de las características fundamentales del liderazgo pedagógico y el acompañamiento en el aula para optimizar los resultados en los establecimientos educativos.

3. JUSTIFICACIÓN.

El plan de acción es una herramienta de organización utilizada para la asistencia de proyectos, en este caso presenta una serie de actividades que pretende mejorar los procesos del Liderazgo Pedagógico y efectivizar las estrategias de Acompañamiento en el aula para la obtención de objetivos y metas establecidas que tienen como conclusión principal la mejora educativa.

Por lo tanto se considera importante el aporte que se puede realizar al implementar correctamente este plan de acción que permitirá en un futuro cercano superar dos variantes precisas para evitar el fracaso escolar, y obtener el éxito laboral en el municipio de Malacatán. Este proyecto que se implementa será el punto de partida de un magisterio Malacateco más consciente y preparado para enfrentar los retos de mejorar el trabajo docente con las herramientas necesarias y adecuadas para cumplir con las expectativas del CNB llenando los perfiles de egreso de los diferentes niveles educativos.

Estos aspectos fundamentales para realizar un proceso de Calidad Docente y Calidad Educativa son:

- 1) Recuperar e incrementar las cualidades del Líder Pedagógico en cada director, su influencia positiva con sus docentes y la comunidad educativa en general.
- 2) Fortalecer las acciones de acompañamiento en el aula por parte del director en su función técnica para lo cual se implementaran experiencias significativas innovadoras para compartir con los docentes y fortalecer no solo la empatía y relaciones interpersonales, sino también orientar el verdadero trabajo docente de actualización constante y mejora continua.

El acompañamiento pedagógico como estrategia para mejorar la calidad de los procesos de Enseñanza aprendizaje se orienta a fortalecer las comunidades de aprendizaje que le dan sentido a la práctica educativa.

Aunque no hay una definición única de calidad, en la literatura se define “la calidad como aquello que determina la naturaleza e identidad de algo y como síntesis de las propiedades que lo constituyen” (Consejo Nacional de Acreditación & Asociación de Facultades de Educación, 2006, p.25). De otra parte, Salazar establece que la calidad es: Lo que cumple con el propósito para el cual fue creado (...). Desde la praxis, la calidad puede ser definida, en contextos de diversidad, a partir de enfatizar la capacidad que una institución o programa tiene para responder a las expectativas externas y a los propósitos y objetivos internos, organizando sus procesos de manera consistente para el logro de los objetivos perseguidos. De esa forma, la calidad se asocia con consistencia interna y externa” (Salazar, J., 2012)

De todas maneras, con el acompañamiento se logrará fortalecer las buenas prácticas pedagógicas; de tal manera que acompañante y acompañado, se conviertan en sujetos activos de su propio aprendizaje, ya que construyendo y compartiendo en forma recíproca experiencias y conocimientos a partir de la reflexión y análisis de la vida laboral en la institución educativa es como el director debe fundamentar los procesos de mejora de su establecimiento.

Las diferentes acciones que se implementaron en el curso de Investigación Acción complementadas con el curso de Práctica Profesional viene a comprometer de una manera muy especial a todos los estudiantes de esta Maestría de Liderazgo Educativo y Acompañamiento Pedagógico para no solamente cumplir con un informe sino fortalecer en el plan de Sostenibilidad las acciones que demuestren el inicio duradero, fortalecido de un camino hacia la mejora constante y la excelencia educativa, vamos patria a caminar, yo te acompaño, el cambio no es tarea de pocos, es un esfuerzo de todos,. Caminando juntos es más fácil.

4. MARCO METODOLÓGICO.

4.1. Diagnóstico.

El diagnóstico se realizó en el municipio de Malacatán, del Departamento de San Marcos, el cual se encuentra ubicado en la zona costera de este bello departamento.

Este municipio tiene 70,834 habitantes, de los cuales el 10% de la población es Mam, aunque el censo (INE, 2002-2003) indica que es el 19%, pero se debe al instrumento de recolección de datos y también a que muchos padres de familia ya tienen tiempo de vivir en este municipio por lo que paulatinamente una parte de esta población ha obtenido las costumbres y el idioma castellano propio de la región.

La mayoría de la población vive en el área rural del municipio aproximadamente el 81.80 %, mientras que el 18.20 % vive en el área urbana, por consiguiente la mayoría de la población estudiantil pertenece al área rural.

Tabla 2

| Municipio | Población | Indígena | No Indígena | Área Urbana | Área Rural |
|-----------|-----------|------------------|------------------|--------------------|--------------------|
| Malacatán | 70,834 | 13,607 (19 %) | 57,227 (81 %) | 12,891 (18.20%) | 57,227 (81.80%) |

Fuente: Guatemala, INE censo 2002

El desarrollo de la actividad fue específicamente en el Distrito Escolar 12-15-02 de Malacatán, las cuatro escuelas seleccionadas por la DIEDUC se ubican en el área rural y en modalidad monolingüe.

Tabla 3
Datos Importantes del Distrito Escolar 12-15-02

| No. | Escuela | Estudiantes Hombres | Estudiantes Mujeres | Total 2017 | Total 2019 |
|-----|---------------------------------|---------------------|---------------------|------------|------------|
| 1 | Caserio Botrán | 58 | 60 | 118 | |
| 2 | Caserio Los Olivos | 99 | 63 | 162 | |
| 3 | Caserio Nueva Santa Elisa | 78 | 65 | 143 | 158 |
| 4 | Caserio Santa Isabel | 44 | 28 | 72 | |
| 5 | Caserio Aura Marina | 46 | 40 | 86 | |
| 6 | Caserio Bosques de la Esperanza | 10 | 16 | 26 | |
| 7 | Caserio 20 de Abril | 73 | 64 | 137 | 129 |
| 8 | Aldea el Chahuite | 192 | 171 | 363 | |
| 9 | Aldea San Bernardo | 61 | 73 | 134 | |
| 10 | Aldea la Unión | 52 | 60 | 112 | |
| 11 | Aldea Buena Vista | 109 | 95 | 204 | |
| 12 | Caserio Santa Rosa de Lima | 175 | 165 | 340 | |
| 13 | Caserio 15 de Enero | 93 | 84 | 177 | 177 |
| 14 | Caserio 5 de mayo | 102 | 104 | 206 | |
| 15 | Aldea el Caracol | 111 | 102 | 213 | |
| 16 | Parcelamiento la Frontera | 51 | 32 | 83 | |
| 17 | Aldea las Brisas del Petacalapa | 113 | 115 | 228 | 271 |
| | Aldea el Naranjo | 226 | 178 | 404 | |
| | | 1693 | 1515 | 3208 | |

Fuente: Estadística 2017 DIPLAN DIEDUC, San Marcos

A continuación se presentan datos importantes de los cuatro establecimientos educativos propuestos por la DIEDUC para realizar el proceso de Investigación Acción y Práctica Profesional.

Tabla 4
Datos Importantes de los Establecimientos Seleccionados

| No . | Código | Nombre | Dirección | Nombre Director | Liberado o con grado | Número de docentes | Número de alumnos |
|------|--------------|-----------------------------|---------------------|----------------------------------|----------------------|--------------------|-------------------|
| 1 | 1215-0706-43 | Escuela Oficial Rural Mixta | Caserío 15 de Enero | Filiberto Custodio Ramírez Pérez | Director con grado | 6 | 177 |
| 2 | 1215-0663-43 | Escuela Oficial Rural Mixta | Caserío 20 de Abril | Rebeca de León | Director con grado | 6 | 129 |

| | | | | | | | |
|---|--------------|-----------------------------|---------------------------------|--------------------------------|--------------------|----|-----|
| 3 | 1215-0018-43 | Escuela Oficial Rural Mixta | Caserío Nueva Santa Elisa | Zzaira Muñoz Mérida de Orozco | Director con grado | 6 | 158 |
| 4 | 1215-2808-43 | Escuela Oficial Rural Mixta | Aldea las Brisas del Petacalapa | Patricia Odette Girón de Rosal | Director Liberado | 10 | 271 |

Fuente: Estadística 2019 Coordinación Distrital 12-15-02, Malacatán, San Marcos

Los procesos educativos en el municipio de Malacatán se ven afectados por diferentes circunstancias, desde el alcoholismo de padres de familia, la desintegración familiar, la migración, la pobreza y el trabajo infantil, factores que están fuera del alcance de los directores y docentes.

Pero en el desarrollo de los procesos de Investigación Acción se pudo detectar otros cuellos de botella que llevan al municipio a estar dentro de los más afectados por el fracaso escolar. Uno de ellos es la Deserción escolar que tanto afecta en los indicadores del fracaso escolar, y que definitivamente hay acciones que si se pueden mejorar, como las visitas domiciliarias por docente y director.

Tabla 5
Datos importantes del municipio de Malacatán, San Marcos

| Estudiant es retirados por diferentes motivos de Enero a Octubre 2018 | INSCRITOS | 1->ENFERMEDAD | 2->FALTA DE MAESTRO | 3->PADRE Y MADRE TRABAJAN | 4->OFICIOS DE LA CASA | 5->FALTA DE DINERO | 6->TRABAJO | 7->NO LE INTERESA | 9->EMBARAZO | 10->MIGRACIÓN TEMPORAL | 12->VIOLENCIA | 13->TRANSPORTE | 14->DISTANCIA AL CENTRO EDUCATIVO | 15->RETIRO POR TRASLADO | 16->DESINTEGRACION FAMILIAR | 18->FALLECIMIENTO | 99->OTRA (ESPECIFIQUE) | TOTAL RETIRADOS | PORCENTAJE |
|---|-----------|---------------|---------------------|---------------------------|-----------------------|--------------------|------------|-------------------|-------------|------------------------|---------------|----------------|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------|------------------------|-----------------|------------|
| Malacatán | 29955 | 34 | 1 | 23 | 22 | 136 | 52 | 801 | 2 | 131 | 1 | 1 | 18 | 143 | 40 | 4 | 287 | 1696 | 5.66% |

Fuente: Estadística 2018 DIPLAN DIEDUC, San Marcos

Así mismo es imperante estar empoderados de los altos índices de fracaso escolar del municipio y definitivamente implementar acciones de mejora, ya que

es nefasto estar en el 2013 en el tercer lugar de los más afectados del departamento de San Marcos, en el 2014, 2015 y 2016 en el segundo lugar y nuevamente en el 2018 en el tercer lugar.

Ha sido muy bajo los porcentajes de mejoría en el municipio, por esa razón se debe tomar muy en cuenta las diferentes estrategias de implementación de acciones para transformar estos resultados tan preocupantes y salir de esos deshonorosos lugares que actualmente se ocupan en el departamento.

En la tabla 5 nos podemos dar cuenta de los porcentajes altos de fracaso escolar en el municipio.

Tabla 6
Indicadores del Fracaso Escolar (porcentajes)

| No. | Municipio | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2018 |
|-----|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | Malacatán | 37.89 | 38.26 | 38.25 | 36.60 | 36.51 |

Fuente: Alba Orozco MA. Jefe Depto. Aseguramiento de la Calidad EBI con el apoyo DIPLAN DIDEDUC, San Marcos

En el desarrollo de las observaciones realizadas se detectó la falta de liderazgo de los directores y el poco o nulo acompañamiento en el aula que le brinda a los docentes de su escuela, ya que en Caserío 20 de Abril la directora tiene grado y su aula está ubicado a dos cuadras donde se sitúan los grados de 1º. a 3º por lo que no brinda el apoyo respectivo a los docentes, en caserío 15 de Enero el director tiene 6º grado y no apoya a sus docentes en el aula, en caserío Santa Elisa la directora tiene 3º grado y le cuesta apoyar a sus compañeros, pero hace su esfuerzo, mientras que en Aldea Las Brisas del Petacalapa la directora es liberada pero los docentes han manifestado poco apoyo a los procesos que ella ha querido implementar, debido a que acaba de tomar la dirección del establecimiento educativo.

Por lo tanto en la realización de la Práctica Profesional se proponen dos planes de acción para implementar actividades de sensibilización, recuperación y empoderamiento del liderazgo pedagógico así como el desarrollo de estrategias educativas para mejorar el apoyo a los docentes en las aulas, brindándoles monitoreos y acompañamiento constante para mejorar las buenas prácticas y por consiguiente mejorar los indicadores del fracaso escolar.

Los 4 directores tienen capacidad pero les falta optimizar habilidades y cualidades propias de un líder, como la comunicación asertiva, tener estrategias para compartir con los compañeros docentes así como organizarse convenientemente para brindar todo el apoyo que se necesite en la escuela para transformar los procesos educativos y que los estudiantes se sientan felices en sus aulas, tengan el deseo de llegar todos los días a la escuela, darse cuenta que lo que están aprendiendo será algo muy significativo en su vida y les proporcionara oportunidades de ser mejor cada día.

De las cuatro escuelas visitadas en tres se vio la intención de una clase dinámica, con participación activa de los docentes, específicamente en 1º y 6º grado de Aldea Las Brisas del Petacalapa, en 2º grado del caserío 15 de Enero, en 1º y 6º grado de Aldea 20 de Abril, teniendo los docentes materiales de apoyo que les permitían realizar una clase activa.

Según el Asesor Pedagógico responsable de los establecimientos seleccionados, indica que se han realizado algunos talleres para el aprendizaje de estrategias innovadoras, pero poco efecto tiene en el aula. La mayor parte de docentes maneja alguna estrategia de enseñanza, sin embargo poco interés manifiesta en aplicarla, en otras palabras no organizan ni diseñan un plan de mejora para eficientizar estas estrategias en beneficio del aprendizaje de los estudiantes.

Es objetivo reconocer las excepciones de docentes que demuestran un trabajo estupendo, lo que se refleja en la calidad de educación que desarrollan en las aulas, demostrando la eficacia que tienen al alcanzar sus metas trazadas.

Definitivamente el éxito escolar dependerá de las habilidades y destrezas de los directores, su determinación, su confianza y su incentivación para ser líder del cambio, realizar la mejora continua, así como los diferentes roles del Coaching, desde guía, con los docentes jóvenes para poder llevarlos del modelaje al andamiaje; desempeñar el rol de colaborador, para eso se debe apoyar a los docentes con cierta experiencia colaborando con ellos y motivándolos constantemente, y finalmente ser un coach, con los docentes con experiencia, retroalimentando acciones de buenas prácticas, realizando preguntas inteligentes para que sean ellos los que generen sus propias conclusiones de cómo mejorar su trabajo y transformarles su vida laboral, esto implica un compromiso de que trabajando a conciencia y en equipo se saldrá de la zona de confort y se trasladará a la zona de desarrollo próximo, teniendo definitivamente resultados distintos y éxitos en el proceso de enseñanza.

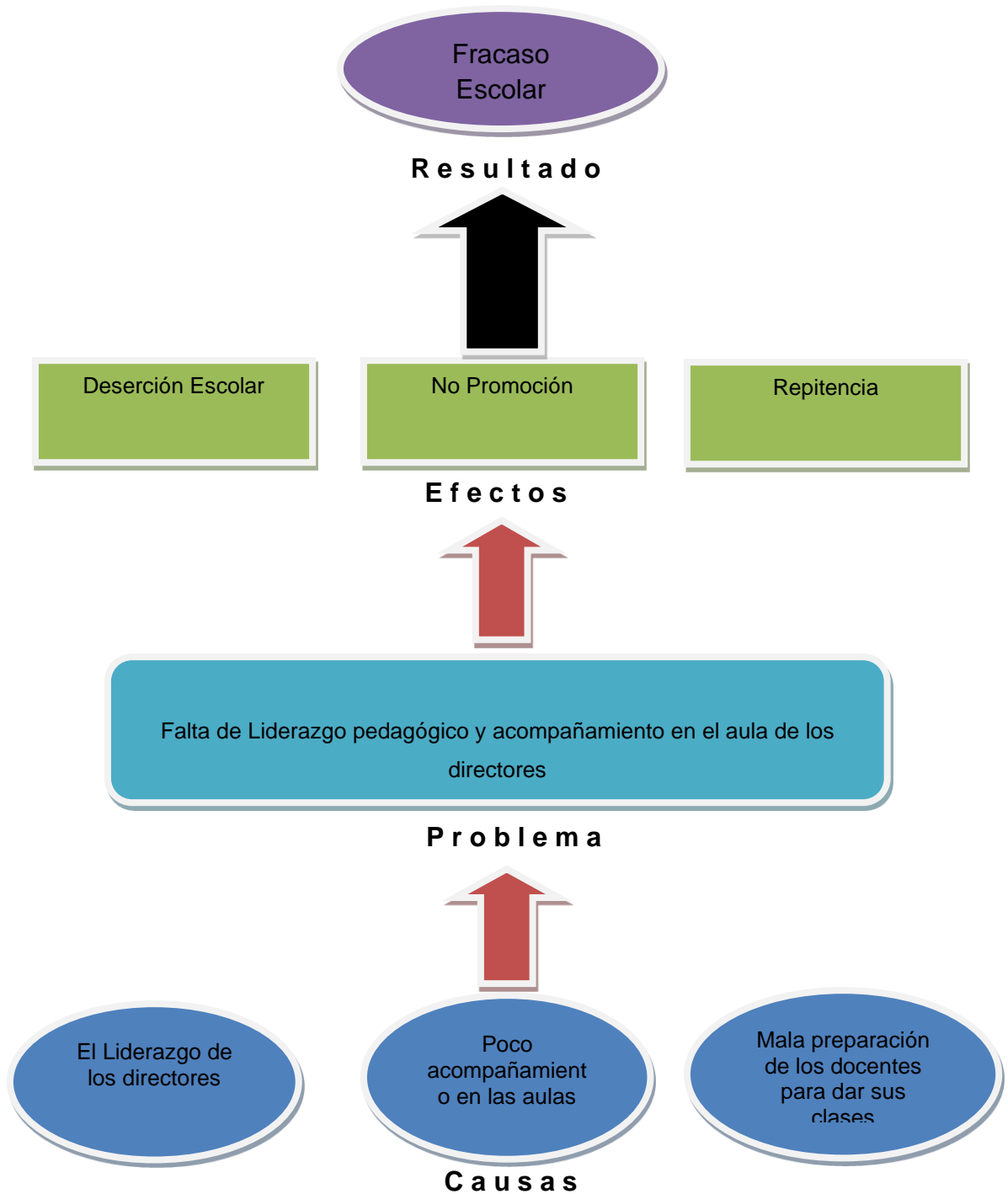
A continuación se presenta las dificultades detectadas en el siguiente árbol de problemas para representar las causas, el problema central y sus principales efectos.

El problema central es la falta de Liderazgo pedagógico y acompañamiento en el aula de los directores.

Las causas principales son liderazgo de los directores, poco acompañamiento en las aulas y la mala preparación de los docentes para dar sus clases

Los efectos son, La Deserción escolar, la no promoción que genera repitencia escolar que repercute en los altos indicadores del fracaso escolar en el municipio de Malacatán, San Marcos.

Árbol de problemas



Fuente: Construcción propia.

Esta investigación resulta bastante interesante, ya que permite confirmar la necesidad de recuperar el Liderazgo en los Directores de los diferentes establecimientos educativos, como los primeros comprometidos a cambiar el enfoque de una educación de calidad, se necesita un liderazgo transformacional que motive e incentive a los docentes a cambiar su forma de trabajo y permita de una manera consciente que se realice un trabajo significativo que deje huella en los estudiantes, los niños y niñas necesitan docentes con amor, dedicación, entrega pero sobre todo preparación para tener unas clases demostrativas, un aprendizaje significativo para la vida, permitiéndoles desarrollar sus cualidades, habilidades y conocimientos.

Realizar el Monitoreo constante y el apoyo con el acompañamiento en las aulas por parte de los directores a los docentes, de tal manera que se mejoren las clases y se tenga la confianza que se está realizando un trabajo de calidad.

A continuación se presentan las variables detectadas y los indicadores para analizar las acciones que se plantearan en los diferentes planes de acción y de sostenibilidad.

Tabla 7 Variantes e Indicadores para la Guía de Observación Estructurada

| No | Variable | Indicador 1 | Indicador 2 | Indicador 3 | Indicador 4 |
|----|-----------|--|--|---|-----------------------------|
| 1 | Liderazgo | Tiene una buena comunicación con sus docentes | Es una persona positiva y empática | Se preocupa por el buen trabajo de sus docentes | Tiene un buen clima laboral |
| | Liderazgo | Indicador 5 Motiva constantemente a sus docentes | Indicador 6 Trabaja en equipo y delega funciones | | |

| | | Indicador 1 | Indicador 2 | Indicador 3 | Indicador 4 |
|----------|----------------------|---|---|--|---|
| 2 | Acompaña - miento | Presenta sugerencias metodológicas e innovadoras a sus docentes | Monitorea constantemente a los docentes para apoyarles y sugerirles mejoras en su labor docente | Fomenta las buenas prácticas en sus docentes | Tiene un control sobre planificaciones y agendas de trabajo de sus docentes |

Fuente: Construcción propia.

4.2. Presentación de Planes de Acción.

4.2.1. Plan IN - 1

Los 2 directores tienen una Comunicación Asertiva con los docentes, sin embargo el indicador es generalmente no la tienen siempre y esto quizá es que se pudo observar que hay docentes que por falta de compromiso laboral o preparación académica ponen obstáculos sin razón ni justificaciones válidas, solo lo hacen por molestar al director(a) del establecimiento y esto limita el buen resultado en los establecimientos observados, en términos generales existe la voluntad, disposición y entrega de los 2 directores de estos centros educativos.

Los directores de los 2 establecimientos seleccionados poseen los valores de respeto, comprensión y tolerancia hacia los compañeros maestros, ya que en uno de los establecimientos observados, a un docente se le presentó una emergencia personal y el director se hizo cargo del grado del docente y todo se llevó a cabo con normalidad sin presentarse ningún inconveniente el resto de la jornada laboral.

Sin embargo se detectó que hacía falta reforzar el Liderazgo Pedagógico de los directores, por lo tanto se implementaron acciones en el desarrollo de la Práctica Profesional con estrategias como:

- * Comunidades de Aprendizaje
- * Círculos de Calidad

La observación realizada también hace notar la falta de acompañamiento en el aula de los directores, quizá porque los dos son directores con grado y les perjudica de alguna manera para poder apoyar a los docentes en los procesos que realizan a menudo en sus aulas.

Por consiguiente se tomaran acciones para reforzar la actividad de Acompañamiento en el Aula con la finalidad de cambiar los resultados del fracaso escolar en los 2 establecimientos asignados, para lo cual será fundamental poder compartir, empoderar acciones de mejora para lo cual se sugieren las siguientes estrategias:

- * Modelajes de herramientas de enseñanza

- * Ambientes Letrados

Cada una de las acciones se desarrollaron con la presencia de los directores de los establecimientos educativos, así como docentes seleccionados y en el desarrollo de las estrategias se concientiza a los participantes sobre la necesidad de apoyar y respetar las ideas propuestas por los directores (los que estaban de docentes fueron seleccionados como el grupo de apoyo de cada establecimiento como referentes en el cambio que se realizaría posteriormente en las aulas).

Para el plan de acción de los otros dos establecimientos educativos se parte de:

4.2.2. Plan IN - 2

Los 2 directores de estos establecimientos educativos tienen toda la voluntad de hacer las cosas de una manera eficaz, mejorar los procesos de enseñanza y preocuparse porque todos los docentes bajo su responsabilidad optimicen los recursos necesarios y que se tienen de acuerdo al contexto donde se labora, así como la eficiencia en la aplicación de las estrategias educativas que se conocen y que generalmente no se aplican ya que los docentes por falta de compromiso laboral o preparación académica ponen obstáculos sin razón ni justificaciones

válidas, solo lo hacen por molestar al director del establecimiento y esto repercute en los malos resultados de los establecimientos educativos.

Las directoras de los 2 establecimientos seleccionados poseen la capacidad, experiencia y conocimiento para realizar los procesos administrativos y pedagógicos, ya que una de ellas tiene más de 20 años de servicio activo y la otra la preparación académica ya que es egresada de PADEP/D, además de ser Licenciada en Pedagogía.

Por consiguiente en las observaciones realizadas se detectó que las directoras tienen experiencia y capacidad, pero les hace falta retomar el Liderazgo Pedagógico para alcanzar la eficacia en su establecimiento educativo, por lo que se considera importante implementar las siguientes acciones para superar el déficit de Liderazgo.

- * Lecturas Dirigidas

- * Debates

Se confirma en estos dos centros educativos la falta de acompañamiento en el aula de los directores, como apoyo a los docentes, se nota más en la escuela de Aldea Las Brisas del Petacalapa ya que la directora es liberada.

Por lo tanto se proponen acciones para reforzar la actividad de Acompañamiento en el Aula con la finalidad de cambiar los resultados del fracaso escolar en los 2 establecimientos asignados. Las acciones son:

- * Andamiajes de materiales de Enseñanza Innovadores

- * Feria del Material Didáctico

4.3. Priorización

1. Al inicio de la Observación se tomaron en cuenta 4 variantes

- * Liderazgo

- * Educación

- * Acompañamiento
- * Calidad Educativa

2. Luego de realizarse el Diagnostico e implementar el plan de acción de los establecimientos propuestos e iniciarse la Práctica Profesional se decidió trabajar, apoyar e influir en las Variantes:

- * Liderazgo Pedagógico
- * Acompañamiento en el Aula

3) Se tomaron en cuenta los 4 establecimientos educativos trabajando 2 establecimientos con una propuesta de estrategia de mejoramiento (Plan de acción IN – 1) y los otros 2 con otra propuesta (Plan de acción IN – 2), mismos problemas diferentes opciones de solución para luego realizar un cuadro comparativo y los resultados serán tomados como experiencias exitosas para compartir con otros establecimientos educativos del Distrito 12-15-02 del municipio de Malacatán, San Marcos.

4.4. Estrategias utilizadas en los planes de Acción IN – 1

| Escuelas | | | | | |
|---|----------------------------------|-------------|-------------------------|------------------------|--|
| EORM Caserío 15 de Enero | | | | | |
| EORM Caserío 20 de Abril | | | | | |
| Eje temático | | | Código del plan: | | |
| "Acompañamiento a directores de centros educativos" | | | IN-1 | | |
| Meta | | | | | |
| "Los directores de los Establecimientos Educativos elegidos se empoderan de las cualidades del Liderazgo Pedagógico y brindan el apoyo en el aula a los docentes reduciendo en un 50% el fracaso escolar en el ciclo de educación fundamental del nivel primario al finalizar el presente ciclo 2019" | | | | | |
| Oportunidades | | | | | |
| a) Empoderamiento del Liderazgo Pedagógico b) Estrategias de Acompañamiento en el Aula c) Procesos de Innovación Metodológica para la calidad educativa | | | | | |
| Variable 1 : Liderazgo Pedagógico | | | | | |
| Acción o tarea | Producto/ Medida de cumplimiento | Responsable | Período de ejecución | Insumos/colaboraciones | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>1.COMUNIDADES DE APRENDIZAJE</p> <p>a) Situación (liderazgo pedagógico)</p> <p>b) Puesta en común (lluvia de ideas sobre la problemática del liderazgo pedagógico, razones, causas, resultados)</p> <p>c) Compartimiento de experiencias exitosas (comentarios de acciones que fueron de beneficio en las escuelas)</p> | <p>Participación activa de los 2 directores en estas acciones que se desarrollaran con la finalidad de empoderarlos de una base sólida de Liderazgo Pedagógico</p> | <p>Lic. Pedro Danilo Munguía Mérida estudiante de la Maestría en Liderazgo en Acompañamiento Educativo</p> | <p>18 de junio al 05 de agosto de 2019</p> | <p>Agenda, documentos de apoyo, laptop, cañonera. Libros: Coaching para el Liderazgo educativo Recursos educativos en línea y físicos.</p> |
| <p>d) Acuerdos (buscar las estrategias que se puedan estandarizar y aplicar en los 4 centros educativos seleccionados)</p> <p>2. CIRCULOS DE CALIDAD</p> <p>a) Selección del Tema (Liderazgo pedagógico)</p> <p>b) Trabajo en equipo (conformar un solo equipo para cuestionar el tema seleccionado)</p> <p>c) Desarrollo de la temática (tomar en cuenta la participación de los personajes de un círculo de calidad el Facilitador, el Líder del Círculo de Calidad., el</p> | <p>Participación activa de los 2 directores en estas acciones que se desarrollaran con la finalidad de empoderarlos de una base sólida de Liderazgo Pedagógico</p> | <p>Lic. Pedro Danilo Munguía Mérida estudiante de la Maestría en Liderazgo en Acompañamiento Educativo</p> | <p>18 de junio al 05 de agosto de 2019</p> | <p>Agenda, documentos de apoyo, laptop, cañonera. Libros: Coaching para el Liderazgo educativo Recursos educativos en línea y físicos.</p> |

| | | | | |
|--|--|---|-------------------------------------|---|
| instructor, el experto. d) Análisis de lo ejecutado e) Feedback f) Conclusiones y recomendaciones (como podemos mejorar el liderazgo pedagógico) | | | | |
| Variable 2: Acompañamiento en el aula | | | | |
| Meta 2: Actualizar a los directores sobre las innovaciones metodológicas y las herramientas adecuadas para brindar un acompañamiento a sus docentes de calidad. | | | | |
| Acción o tarea | Producto/ Medida de cumplimiento | Responsable | Período de ejecución | Insumos/colaboraciones |
| 1) Modelajes de herramientas de enseñanza a) Los juegos lúdicos en el aula b) Los organizadores Gráficos 2) Ambientes letrados a) Elaboración de materiales de apoyo | Colaboración permanente de los 2 directores en estas acciones que se desarrollaran con la finalidad de empoderarlos de una base sólida que permita desarrollar un acompañamiento en el aula eficiente y eficaz | Lic. Pedro Danilo Munguía Mérida estudiante de la Maestría en Liderazgo en Acompañamiento Educativo | 18 de junio al 05 de agosto de 2019 | Agenda, documentos de apoyo, laptop, cañonera. Libros: Coaching para el Liderazgo educativo Recursos educativos en línea y físicos. |

| Escuelas: | | | | |
|---|---|---|-------------------------------------|---|
| EORM Caserío Santa Elisa EORM Aldea Las Brisas del Petacalapa | | | | |
| Eje temático: | | Código del plan: | | |
| "Acompañamiento a directores de centros educativos" | | IN-2 | | |
| META | | | | |
| Lograr que las directoras de las escuelas seleccionadas para desarrollar este plan apliquen correctamente las habilidades del Liderazgo Transformacional y efectúen un apoyo significativo a sus docentes para que obtengan resultados favorables en las aulas, modificando los indicadores del fracaso a indicadores del éxito escolar. | | | | |
| Oportunidades: | | | | |
| a) Aplicación del Liderazgo Transformacional. b) Implementar diferentes estrategias para mejorar el Acompañamiento en el aula. c) Mejorar los procesos Metodológicos de los docentes, para alcanzar el éxito escolar. | | | | |
| Variable 1 : Liderazgo Pedagógico | | | | |
| Acción o tarea | Producto/ Medida de cumplimiento | Responsable | Período de ejecución | Insumos/colaboraciones |
| 1. LECTURAS DIRIGIDAS a) Determinar el tema a tratar (Liderazgo Pedagógico) b) Delimitar el tema c) Fundamentar los aspectos relevantes del porque selecciona el tema d) Causas del desarrollo del tema e) Importancia del tema f) Beneficios de conocer y solucionar el tema g) Conclusiones recomendaciones y acciones 2. DEBATES Y | Intervención positiva de los 2 directores en el desarrollo de estas actividades con la intencionalidad de establecer una base concreta de Liderazgo Pedagógico <u>Recomendar</u> la lectura del Caballero de la Armadura Oxidada y Los consejos de Don Quijote de la Mancha a Sancho Panza | Lic. Pedro Danilo Munguía Mérida estudiante de la Maestría en Liderazgo en Acompañamiento Educativo | 18 de junio al 05 de agosto de 2019 | Agenda, documentos de apoyo, laptop, cañonera. Libros: Coaching para el Liderazgo educativo Recursos educativos en línea y físicos. |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>FOROS</p> <p>a) Priorizar Tema (Liderazgo pedagógico)</p> <p>b) Seleccionar a los disertantes</p> <p>c) Desarrollo de la temática (tomar en cuenta la participación de los personajes de los paneles a realizar</p> <p>d) Análisis de lo tratado</p> <p>e) Feedback</p> <p>f) Conclusiones y recomendaciones (como podemos mejorar el liderazgo pedagógico)</p> | <p>Intervención positiva de los 2 directores en el desarrollo de estas actividades con la intencionalidad de establecer una base concreta de Liderazgo Pedagógico</p> <p>Recomendar les la lectura del Caballero de la Armadura Oxidada y Los consejos de Don Quijote de la Mancha a Sancho Panza</p> | <p>Lic. Pedro Danilo Munguía Mérida estudiante de la Maestría en Liderazgo en Acompañamiento Educativo</p> | <p>18 de junio al 05 de agosto de 2019</p> | <p>Agenda, documentos de apoyo, laptop, cañonera. Libros: Coaching para el Liderazgo educativo Recursos educativos en línea y físicos.</p> |
|---|--|--|--|--|

Variable 2: Acompañamiento en el aula

Meta 2:

Brindar a los directores oportunidades de actualizarse sobre metodologías innovadoras y uso correcto de herramientas de enseñanza que permitan realizar un acompañamiento de calidad a sus docentes de tal manera que trabajando en equipo se alcance el éxito.

| Acción o tarea | Producto/ Medida de cumplimiento | Responsable | Período de ejecución | Insumos/colaboraciones |
|---|--|--|--|--|
| <p><u>1) Andamiajes de materiales de enseñanza innovadores</u></p> <p>a) Compartimiento de Experiencias exitosas</p> <p>b) La Cartografía conceptual</p> | <p>Apoyo constante de Directores y docentes en el desarrollo de las actividades propuestas para el mejoramiento del acompañamiento</p> | <p>Lic. Pedro Danilo Munguía Mérida estudiante de la Maestría en Liderazgo en Acompañamiento Educativo</p> | <p>18 de junio al 05 de agosto de 2019</p> | <p>Agenda, documentos de apoyo, laptop, cañonera. Libros: Coaching para el Liderazgo educativo Recursos educativos en línea y físicos.</p> |

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| <p><u>2) Feria del Material Didáctico</u></p> <p>a) Exposición de Material Didáctico con el apoyo de compañeros estudiantes de PADEP/D</p> <p>b) Elaboración de materiales didáctico</p> | <p>ento en el aula, determinand o acciones de trabajo en equipo que repercutirán en revertir los altos índices de fracaso escolar.</p> | <p>Estudiantes de Licenciatura de PADEP/D</p> | | |
|---|--|---|--|--|

5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA CONCEPTUAL.

En el desarrollo del Diagnóstico se detectaron las necesidades que inciden de alguna manera en el fracaso escolar, es evidente la Falta de Liderazgo Pedagógico y el Acompañamiento en el aula por parte de los directores a los docentes, para lo cual se considera necesario describir cada una de ellas:

5.1. Definición de Liderazgo Pedagógico

Para poder definir lo que es liderazgo debemos partir diciendo que no existe una única definición del mismo. Sin embargo citaremos algunas definiciones o creencias comunes sobre este tema:

- * Según el diccionario de la Real Academia Española, líder (del inglés leader, guía) es aquella persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientadora. (Conferre, 2006)
- * Es aquella persona que va a la cabeza y sobre si tiene la responsabilidad de llevar adelante las aspiraciones del grupo. (Cepeda, Victoria & Saltos, Laura, 2006)
- * Es el proceso por el que un individuo ejerce influencia sobre las personas e inspira y motiva y dirige sus actividades para que alcancen sus metas.
- * “Es un proceso a través del cual una persona –el líder- asegura la cooperación de sus seguidores. (Sánchez, Hugo, 2003).

El Líder es la persona con actitudes positivas que siempre pone el ejemplo, ve las acciones como retos a superar, está dispuesto al cambio, no ordena, dirige y siempre está presto para ser el primero en hacer las cosas.

El verdadero Líder no es el que dice hagan las cosas, es el que toma la iniciativa y hagamos las cosas, en la escuela debemos tener líderes capaces de ver el proceso educativo como una oportunidad de hacer mejor el trabajo, el verdadero

Líder pedagógico es el que se empodera de las estrategias y metodologías innovadoras y las comparte de tal manera que permitan a sus docentes actualizarse constantemente, es estar un paso delante de sus docentes, es ser ejemplo, enseñar, guiar, ser un coach que desempeñe eficientemente sus diferentes roles.

Es un motivador constante que influye determinantemente en el quehacer docente, es el ejemplo a imitar, la personal ideal para dirigir un establecimiento educativo.

En el proceso educativo actual no solamente se necesita tener cualidades o empatía para dirigir un grupo de docentes, se necesita tener competencias genéricas las que orientaran el proceder de la actuación técnica del director de la manera que se alcance la eficiencia y la eficacia en las aulas.

Esto nos lleva a tomar muy en cuenta los tipos de Liderazgo según Blake y Mouton como lo malo que es ser un Líder Club social o tener una dirección insuficiente o autoritaria, lo ideal según estos autores es tener como mínimo una dirección equilibrada (Interés por producir sin dejar de lado el interés por las personas), y llegar a una dirección en equipo (lo ideal) (Wise Donald & Avendaño Karen, 2013)

Hoy en día se necesitan Líderes Transformacionales que se preocupen de tal manera de las personas que conforman su ámbito laboral, desarrollar actividades que transformen los procesos de enseñanza en el aula, empoderar a los docentes de los conocimientos y herramientas que faciliten no solo su trabajo sino la efectividad del aprendizaje de sus alumnos.

El Líder Educativo tiene que tener presente que la formación de los estudiantes depende del docente, por lo tanto se deben tener en los establecimientos educativos docentes preparados, actualizados, con actitudes diferentes y esto se

lograría teniendo en los directores líderes del cambio, capaces de transformar la forma que sus estudiantes tomaran su vida al salir de la escuela.

De aquí la importancia de la implementación de la ventana de Johari para conocer y establecer los cuadrantes del Yo conozco, yo desconozco, lo que conocen los demás y los que desconocen los demás, es decir las áreas libre, oculta, ciega y desconocida de las personas, de tal manera llegar a conocer a los maestros y estudiantes de modo que unidos saquemos el mejor provecho a las acciones que se realizan en conjunto. (Donald, Wise, 2013)

Actualmente se tiene en los establecimientos educativos una administración empobrecida y limitada que definitivamente repercute en los malos indicadores educativos que se cuenta en el municipio de Malacatán, los que sitúan en el segundo lugar del departamento de San Marcos en fracaso escolar, de allí la principal razón para orientar todo el empeño, dedicación, voluntad y actitud para empoderar a los directores seleccionados de las herramientas necesarias para salir adelante y mejorar los indicadores educativos en el municipio.

Ya basta de directores al estilo Country Club, indiferentes a los indicadores nefastos en educación, debemos buscar líderes de equipo, directores preocupados por conformar equipos de trabajo en sus establecimientos educativos, ya no solamente serán compañeros de trabajo, sino que conformaran equipos de compromiso constante en la competencia de mejorar significativamente el futuro de los estudiantes.

Los directores han perdido de vista el proceso de preparación académica de los docentes que repercute negativamente en su forma de labor educativa y que no permite encauzar a sus estudiantes a una vida competitiva, es decir enfocar las competencias trazadas en el CNB de una manera eficiente.

Por lo tanto se debe conocer y empoderarse de la filosofía de vida del coaching, realizar preguntas inteligentemente planteadas para inducir la verdad por sí mismos, tomando en cuenta lo que dijo Rabier El conocimiento no está en el coach, está en los coachees y el coach solo ayuda a descubrirlo. (Donald, Wise, 2013)

Muchos directores no implementan las herramientas del Coaching desde el parafrasear, el pausar, el poner atención y el sondear, como estrategias de mejorar su relación con sus docentes y fortalecer equipos de trabajo que les permitan realizar el continuo del Coaching con cada uno de ellos.

El aplicar el uso correcto de las 13 conductas fortalecerá el trabajo que el verdadero líder quiere realizar en su comunidad educativa, ya que poner en práctica el hablar claro, tener respeto, buscar la transparencia, ser leal, ser un ejemplo de responsabilidad ya que todo inicia desde el director, saber corregir errores y aceptar sugerencias, etc.

Estas 13 conductas de la mano con las 7 palancas para vencer la resistencia dará a cada uno de los directores la guía para alcanzar el éxito escolar y lograr la eficacia en sus establecimientos educativos.

5.1.1. Características de un Líder Pedagógico

Entre las características importantes de un buen líder se puede mencionar:

* Autoestima y Confianza. La principal característica que debe tener un directivo líder es la confianza en sí mismo y saber de lo que es capaz, así como desarrollar las 13 conductas de la confianza, según el Dr. Covey “No hay éxito sin confianza. La palabra confianza representa casi todo lo que uno puede esforzarse por conseguir que construye el éxito” (Donald, Wise, 2013)

* Confiar en los demás y hacer que los demás confíen en ti (confianza mutua), es un paso importante para ampliar la confianza, para aquellos que se la han ganado y condicionalmente a los que estén intentándolo.

* Tener un buen clima laboral. A veces mucha gente cree que un líder es aquel que infunde miedo, y resulta que el verdadero líder educativo es el que induce respeto y empatía. Para conseguirlo, es muy importante tener un buen trato con los docentes y padres de familia que conforman la comunidad educativa, por lo tanto debe mantener y cumplir sus compromisos, conviértalos en símbolo de dignidad.

* Adaptación a los cambios (conocer y adaptarse a los cambios beneficiosos del proceso formativo docente). Tomando en cuenta que el mundo en el que vivimos está en constante cambio, es necesario que un líder pedagógico tenga la capacidad de adaptación a los cambios. Reconozca las contribuciones de los demás, hable de las personas como si estuvieran presentes, sea humilde y ponga en práctica el servicio de guía, y no olvides “Si alguien no hace lo que tú quieres que haga debes ofrecerle una disculpa porque no le explicaste adecuadamente” (Wise, D., 2013)

* Preparación académica (actualización constante de estrategias y herramientas metodológicas que beneficien y fortalezcan el proceso de formación docente)

Por lo tanto debemos estar conscientes que el liderazgo pedagógico para el cambio de la calidad educativa debe ser un “Liderazgo Transformacional”, que pueda motivar, estimular y potenciar a sus docentes y estudiantes de tal manera que se convenzan que trabajando en equipo se pueden superar los retos que se propongan, alcanzar las metas propuestas, la calidad educativa, el camino a la excelencia de vida y conseguir las competencias que permitan una verdadera formación significativa y enfrentar los retos que la sociedad y el mundo actual presenta en cada instante.

5.2. Acompañamiento en el aula

“Deja de pensar en términos de limitaciones y empieza a pensar en términos de posibilidades” (Wise Donald & Avendaño Karen, 2013) esto nos indica que en desarrollo de un acompañamiento efectivo en el aula debemos estar conscientes que tenemos la oportunidad de cambiar perspectivas educativas y transformarlas

en posibilidades reales de mejora continua que nos conduzcan a mejorar las buenas prácticas en el aula.

Orientar y guiar al docente en el desarrollo de sus clases en el aula es un proceso de acompañamiento pedagógico del director para contribuir al buen desempeño profesional del docente y a la obtención de aprendizajes significativos en los estudiantes. Por lo que se sugiere la lectura del Modelo de acompañamiento pedagógico en Guatemala para tener las herramientas y orientaciones necesarias para realizar un asesoramiento pedagógico para tener éxito en el apoyo, orientación y acompañamiento a cada docente. (Wise, D., 2018)

La calidad docente está sujeta a las oportunidades de mejoramiento en servicio y a las estrategias de formación continua a las que pueda alcanzar. El acompañamiento pedagógico al docente es un proceso estructurado debidamente planificado para posibilitar su implementación, para lo cual el director debe ser competente para satisfacer las necesidades de los docentes, no se puede permitir a un ciego conducir a otro ciego, ni esperar resultados diferentes con las mismas acciones tradicionalistas.

El director debe estar muy consciente de que de su entrega, actualización y dedicación dependerá el éxito o fracaso de su establecimiento educativo.

El acompañamiento en el aula es un proceso de intercambio de experiencias y conocimientos mediante el cual un docente experimentado (director-acompañante) enseña, aconseja, guía y ayuda a un docente en servicio (acompañado), es una relación de uno a uno, destinando tiempo, energía y conocimientos, utilizando un conjunto de estrategias y procedimientos orientados al progreso de la práctica pedagógica. “Llevar a una persona valiosa de donde él o ella este, a donde él o ella pueda llegar” Wise, D. y. (2013) Coaching para el Liderazgo Educativo, USAID.

El acompañamiento o la asesoría pedagógica se deben basar en el uso correcto del Coaching, como una herramienta poderosa para capacitar a líderes y

estudiantes (Donald, Wise, 2013) y su función desde el continuo de roles hasta alcanzar la filosofía de vida, de estar conscientes de que todo en la vida es un devenir constante y que se debe estar al día, preparándose constantemente y teniendo toda la voluntad de compartir las experiencias significativas de una manera interpersonal, con un asesoramiento constante y usando las herramientas adecuadas para influir en los cambios verdaderos de los docentes, no debemos olvidar también que el acompañamiento educativo son también: “ Los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje” “Es importante conocer el efecto que tiene sobre los docentes el acompañamiento al aula y su retroalimentación para identificar los factores que propician el cambio positivo en sus prácticas pedagógicas” (Salazar, J., 2012)

Se debe tomar en cuenta para el Acompañamiento en el aula exitosa la herramienta del Coaching, que consiste en empoderar a la gente para cambiar su forma de visualizar su vida laboral, alcanzar su potencial y crear una verdadera transformación educativa que permita establecer acciones que los lleven a un ciclo de mejora constante en el desarrollo de una labor educativa exitosa. En el coaching se ayuda a la gente a cerrar la brecha que hay entre donde están y donde quieren estar a través de la creación de un ambiente de apoyo que busca crear cambios positivos, enfocados a metas y crecimiento.

Esta herramienta es muy valiosa conocerla, aplicarla y perfeccionarla por parte de los directores que anhelan cambios permanentes y duraderos de sus compañeros maestros (no pueden cambiar otros, sino cambio yo primero)

Para fundamentar la parte teórica del desarrollo de la etapa de intervención se realizó de acuerdo a los planes de acción implementados con las siguientes estrategias

5.3. Comunidades de aprendizaje

“El propósito principal es aprender colectivamente para mejorar la propia práctica educativa...” (Bolívar Ruano, Ma, Rosel, 2013) “... el aprendizaje cada vez

depende menos de lo que ocurre en el aula y cada vez más de la correlación entre lo que ocurre en el aula, el domicilio y la calle” (Castells, M., Flecha, R, Freire, 1994) (Elboj, 2003)

Este modelo educativo está en consonancia con lo que las teorías más referenciadas a nivel internacional destacan acerca de cuáles son los factores más importantes en el aprendizaje en la actual sociedad: las interacciones y la comunidad (AUBERT, A, Flecha, 2008). (Vygotsky, 1979) ya afirmó que “el aprendizaje activa una serie de procesos internos de desarrollo que son capaces de operar sólo cuando el niño está interactuando con personas de su entorno y en Cooperación con sus compañeros”. Una comunidad de aprendizaje “Es un proyecto basado en un conjunto de actuaciones educativas de éxito dirigidas a la transformación social y educativa” (Elboj, 2003) Las Comunidades de Aprendizaje 91-103 Es por esto que las Comunidades de Aprendizaje se toman como experiencias exitosas que son significativas y útiles para implementar el compartimiento de conocimientos y experiencias de las personas que participan en ellas. Es una herramienta basada en buenos resultados y buenas prácticas educativas, buscando lograr altos niveles de éxito y evitar al máximo el fracaso escolar y problemas de convivencia.

Descripción: Se refiere a un modelo educativo basado en los principios y prácticas de inclusión - igualdad -diálogo que tiene por objetivos la transformación social y educativa.

Para realizarla se elabora una agenda o guía trabajo con los siguientes pasos:

- * Normas de equipo
- * Situación (liderazgo pedagógico)
- * Puesta en común (lluvia de ideas sobre la problemática del liderazgo pedagógico, razones, causas, resultados)
- * Compartimiento de experiencias exitosas (comentarios de acciones que fueron de beneficio en las escuelas)

* Acuerdos (buscar las estrategias que se puedan estandarizar y aplicar en los 2 centros educativos seleccionados).

5.4. Círculos de calidad.

La idea básica de los círculos de calidad consiste en crear conciencia de calidad y desarrollo de conocimientos en todos y cada uno de los estudiantes a través del trabajo en equipo y el intercambio de experiencias y conocimientos así como el apoyo recíproco. Todo ello, para el estudio y resolución de problemas que afecten al adecuado desempeño y la calidad de la asignatura, proponiendo ideas y alternativas con un enfoque de mejora continua. (Peiró, J., 1993)

5.5. Justificación

Inmersos en un sistema tradicional de enseñanza aprendizaje, en el cual se observa que el aprendizaje del estudiante es memorístico, repetitivo, mecánico, sin lograr desarrollar capacidades, razonamientos y expresar sus ideas de manera lógica con un sentido crítico y reflexivo. Es por ello la necesidad de aplicar nuevas herramientas que estimulen el desarrollo del estudiante, una de ellas la aplicación de los círculos de calidad en el aula. (Peiró, J., 1993).

Objetivo de los círculos de calidad en el aula.-

1. Favorecer un ambiente de colaboración, respeto y apoyo recíproco en favor del mejoramiento de los procesos de aprendizaje.
2. Estimular el liderazgo estudiantil.
3. Mejorar las relaciones humanas entre los estudiantes.
4. Producir conciencia de la importancia de un aprendizaje significativo.
5. Identificar los avances y obstáculos a vencer para lograr una mejora constante.
- 6 Contribuir a mejorar el rendimiento correcto de la disciplina y de la institución educativa.

5.6. Organizadores gráficos.

Los Organizadores gráficos se relacionan con el Modelo de aprendizaje constructivista y, en la actualidad, ocupan un lugar cada vez más destacado en el saber (conocimiento) y saber hacer (habilidades y destrezas). Se caracterizan por enfrentar a los alumnos a situaciones más o menos complejas, en las que el aprendizaje no se presenta acabado, sino que se debe reelaborar mediante el trabajo con documentos y otros materiales de investigación. Las actividades que genera este tipo de Organizadores gráficos responden al valor formativo de las diferentes materias en el sentido de forjar educandos rigurosos, críticos y tolerantes, con ideas innovadoras; además de que promueven su participación en la búsqueda de diversas vías para la interpretación de los hechos y procesos inductivos y deductivos (Zarinán Medina, Isidro, 2012).

Un organizador Gráfico es una forma visual de conocimientos que presenta información importante de un contenido. Entre los que podemos mencionar mapa semántico, mapa conceptual, organizador visual, mapa mental etc.

El uso correcto de los Organizadores Gráficos permiten desarrollar habilidades como: El pensamiento crítico y creativo.--Comprensión -Memoria -- Interacción con el tema -Enfoque de ideas principales -Comprensión del vocabulario -- Construcción de conocimiento ----- Elaboración del resumen.

¿Por qué debo usar O.G en el proceso enseñanza – aprendizaje?

- 1.- Ayudan a enfocar lo que es importante
- 2.- Ayudan a integrar el conocimiento previo con uno nuevo.
- 3.- Motivan el desarrollo mental de los estudiantes
- 4.- Enriquecen la lectura, la escritura y el pensamiento.
- 5.- Promueven el aprendizaje cooperativo. Según (Vigotsky, L.S., 1979) el aprendizaje es primero social; sólo después de trabajar con otros, el estudiante gana habilidad para entender y aplicar el aprendizaje en forma independiente.
6. Sirven como herramientas de evaluación.

5.7. Ambientes letrados

Un espacio letrado es algo más que un espacio para la lectura, el ambiente letrado es una zona de convivencia, de interacción y por ello, de debate y crítica. La Unesco recomienda crear entornos favorables a la lectura y la escritura, y este mismo concepto de entorno nos lleva a otra idea esencial de los nuevos estudios de literacidad (Cassany, D., 2006)

El Ambiente letrado no es solo un espacio, unas personas, un mobiliario, sino que es un espacio de convivencia, de interacción y por ello, de debate y crítica. (Martos García, A.E., 2009).

El espacio letrado socializa y ayuda a crear y compartir identidades y representaciones sociales en sus participantes. Es una actividad de mucho beneficio para los estudiantes, ya que les permite desarrollarse social, emocional y sobre todo llegar a formar un pensamiento crítico reflexivo en base a los compartimientos constantes ya sea por lectura o gráficas.

En cada establecimiento educativo se deben lograr espacios o ambientes letrados, no adornados, hay que hacer notar la relevancia de interpretar espacios educativos a espacios que generan solo apariencias agradables, se debe enfocar todas las acciones en aprender, dialogar, participar y mejorar.

Por tanto, crear el ambiente adecuado es una de las máximas dentro de este enfoque social de la lectura y ha de venir acompañado de unos participantes que sean capaces de interactuar y compartir experiencias. Las prácticas de lectura surgen siempre de interacciones sociales y culturales, Por ejemplo, lo que hace de un aula una sala letrada no es un solo factor, sino una conjunción de factores personales, materiales y ambientales.

5.8. Lecturas dirigidas.

La lectura guiada es un encuentro de un pequeño grupo de niños que leen un texto; la agrupación se hace de acuerdo a niveles de lectura similares. Es un método de enseñanza en donde el profesor va dando instrucción directa acerca

de esa lectura. Esta estrategia busca formar lectores más independientes ayudando al niño a solucionar problemas de decodificación o comprensión en forma directa, es un modelo cooperativo. (Swartz, S., 2010)

Consiste en la lectura de un documento por párrafos, bajo la conducción del docente. Se realizan pausas para profundizar en las partes relevantes del documento o que representen duda, para lo cual se inicia esta técnica con la elaboración de una agenda trabajo y luego:

- a) Determinar el tema a tratar (es importante que se tomen temas que se puedan ampliar de acuerdo a la experiencia de los estudiantes (Liderazgo Pedagógico)
- b) Delimitar el tema (tiempo – integrantes – recursos – temas seleccionados --- puede trabajarse en grupos y seleccionar un participante de cada grupo uno lee y otro explica)
- c) Fundamentar la selección del tema (Por qué es importante esta temática) (proporcionar el material de apoyo para realizar la lectura)
- d) Causas del desarrollo del tema y su importancia (que todos lean o participen en la lectura y expresen su punto de vista y realizar preguntas para verificar si están siguiendo la lectura)

Conclusiones (cada estudiante debe exponer una conclusión de lo que lee)

Recomendaciones (se sugiere que cada estudiante realice una recomendación de la actividad)

Pasos a seguir para su aplicación:

Entrega de documentos de apoyo: se le entrega a cada estudiante los documentos de apoyo independientemente si trabaja solo o en grupo.

Realización de lectura: Los estudiantes leen el documento por párrafos para profundizar el tema o aclarar dudas.

Conclusiones: Se formulan conclusiones o se elabora una síntesis, ya sea individual o grupal.

5.9. El Debate.

El debate es un acto de comunicación o discusión en la que dos o más personas opinan acerca de uno o varios temas y en la que cada uno expone sus ideas y defiende sus opiniones e intereses. El que sea más completo se logra a medida que los argumentos expuestos vayan aumentando en cantidad y en solidez de sus motivos; al final de todos los argumentos expuestos por cada una de las personas, el intermediario deberá llegar a un acuerdo fijo.

La utilización del debate puede ser una estrategia muy útil para el desarrollo intelectual del estudiante y para conectar los temas que se tratan en la universidad con los problemas sociales. De este modo la formación que recibe el alumnado va más allá de la mera adquisición de conocimientos y entronca directamente con el paradigma actual que entiende la universidad como una institución en la que se proporciona una formación integral a los estudiantes.

Es un proceso de aprendizaje cooperativo que permite el análisis y reflexión al estudiante de lo que lee y escucha, de tal manera que pueda emitir su opinión en base a un proceso de pensamiento lógico. (Francisco Rey Marcos y Víctor de Currea-Lugo, 2002)

Pasos a seguir durante la realización del debate

- Planteamiento del tema o problema a discutir o profundizar.
- Organización de equipos de trabajo.
- Preparar participación para el debate.
- Hipótesis y tesis planteada.

Reglas para el moderador

Quienes van a debatir deberán conocer plenamente el tema a debatir. Durante el debate el moderador debe:

- Poner en consideración el objetivo del tema.
- Anunciar el tema y ubicarlo dentro del proceso.
- Describir la actividad.
- Formular la primera pregunta y dar la palabra.

Reglas a tener en cuenta para desarrollar y llevar a buen término los ejercicios de Debate:

- Ser breve y concreto al hablar.
- Ser tolerante respecto a las diferencias.
- No subestimar al otro.
- No hablar en exceso para así dejar intervenir a los demás, evitando la tendencia al monólogo y la monotonía.
- No burlarse de la intervención de nadie.
- Hablar con seguridad y libertad, sin temor a la crítica.
- Acompañar las críticas con propuestas.
- Escuchar atentamente al interlocutor para responder de forma adecuada.

5.10. Andamiajes de materiales de enseñanza innovadores.

El andamiaje no se trata de darselo todo masticado a cada alumno independientemente del nivel que este cruzando, esta herramienta permite que una persona capacitada como un profesor le aporte aquellos recursos que el aprendiz necesita para completar un desafío pero sin asumir el peso a la hora de completar la tarea (Siraj, J, 2004). Esto nos indica que el andamiaje es una acción en la cual el estudiante trabaja siendo guiado por el maestro, es un proceso de formación necesaria con la intencionalidad de orientar un aprendizaje significativo y práctico de los estudiantes, en el cual el docente es un apoyo, esta acción es un seguimiento a un modelaje bien estructurado y que permitira que cada uno de los docentes aporte conocimientos y experiencias a sus estudiantes.

5.11. Cartografía conceptual

La Cartografía Conceptual consiste en un procedimiento gráfico mediante el cual se estructuran conceptos a través del establecimiento de vínculos entre aspectos verbales (ideas, conectores, sustantivos, verbos, proposiciones,) y no verbales (imágenes, líneas, logos, colores, imágenes, líneas y símbolos) con el

fin de dar cuenta de su sentido cognoscitivo y facilitar el procesamiento de la información en la memoria a largo plazo, así como construir nuevas ideas, establecer problemas y resolverlos. Utilizando esquemas gráficos, la Cartografía Conceptual permite visualizar, comprender, representar y organizar la información de manera sencilla, creativa e interesante, de tal manera que sea comprensible y genere nuevas ideas, determinando el tejido de sus vínculos. (Martos García, A.E., 2009)

La Cartografía Conceptual describe los elementos cognoscitivos más importantes de los instrumentos de conocimiento conceptuales integrando el pensamiento lineal con el espacial y emocional (se articula el hemisferio dominante con el no dominante a través de conexiones). De una manera más específica pertenece a los procedimientos para construcción de conceptos dentro del aprendizaje significativo, dentro de los cuales se encuentran otras técnicas tales como los mapas mentales, los mapas conceptuales.

Sus pasos son:

- Clasificación
- Ejemplificación (que persigue)
- Noción (en que consiste)
- Categorización (sus clases)
- Caracterización(sus características)
- Diferenciación (como se diferencia de las demás)
- Vinculación (con que otras acciones se relaciona)
- Metodología (como se implementara la acción)

5.12. Experiencias Exitosas

Es la acción en la que los maestros en comunidades de aprendizaje, círculos de calidad docente o taller de actualización comparten con sus compañeros sus experiencias que les han brindado buenos resultados, ya sea en lectura, escritura, matemáticas o cualquier otra área del CNB.

Es una de las estrategias más simples que generan aprendizajes significativos y hoy en día es considerada como una de las estrategias exitosas que mejoran el rendimiento académico de las y los niños(as)

Los objetivos que se proponen son simples:

- a) Compartir sus experiencias docentes que les han dado buenos resultados
- b) Orientar a sus compañeros para que realicen o compartan las estrategias de intervención exitosas que tienen un mayor efecto en el mejoramiento de la calidad de la educación, especialmente en los contextos de población escolar cultural.
- c) Generar un proceso de discusión de los resultados de la estrategia que implementaron para enriquecerla o mejorarla según los criterios que los compañeros compartan, es como un auxiliar en los planes de mejoramiento de la calidad de la educación.

Limitantes

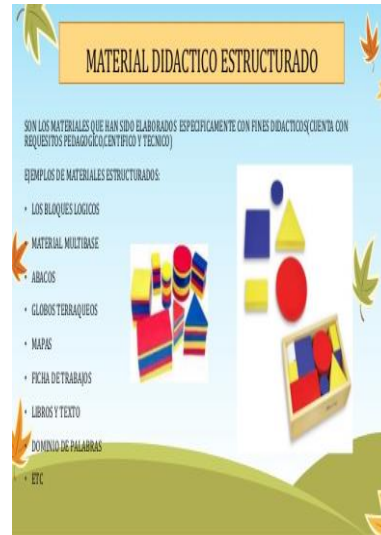
- * El tiempo para realizar actividades de compartimiento educativo.
- * El egoísmo de algunos docentes que tienen muy buenas experiencias exitosas en el campo educativo y no las comparten.
- * La envidia profesional
- * La apatía de algunos maestros que todo lo quieren fácil y no colaboran.

Ventajas: Permiten

- 1) Mejorar la calidad educativa
- 2) Involucran a la comunidad educativa
- 3) Hay diversidad de acciones y criterios docentes
- 4) Promover en la mayoría de las aulas un aprendizaje participativo y activo.
- 5) Se pudo observar que en la mayoría de las escuelas se empieza a cambiar el arreglo y disposición para trabajo en grupos, la creación y utilización de rincones de aprendizaje, la existencia y uso efectivo de los textos de estudio.

5.13. Feria del Material didáctico.

- a) Son todos los medios y recursos que facilitan la enseñanza y el aprendizaje, dentro de un contexto educativo, estimulando la función de los sentidos para acceder de manera fácil a la adquisición de conceptos, habilidades, actitudes y destrezas.
- b) Es todo aquel apoyo, instrumento, herramienta, objeto o dispositivo que existe y se constituye como recurso que facilita la comunicación, el compartimiento de experiencias o conocimientos de docentes o estudiantes.



6. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:

DIRECTORES PLAN IN – 1

| ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS: | |
|---|---|
| EORM Caserío 15 de Enero EORM Caserío 20 de abril | |
| Datos cuantitativos antes de la intervención | Datos cuantitativos después de la intervención |
| <p>1.1 Uno de los directores manifiestan que tienen una buena comunicación con sus docentes., mientras que el otro director tiene problemas de comunicación con su personal, por lo tanto el 50% representa problemas de comunicación.</p> <p>1.2 Los dos directores de los directores manifestaron que son personas positivas y empáticas generalmente.</p> <p>1.3 Los directores indicaron que generalmente apoya a los docentes en el aula y en cualquier momento que se lo soliciten, pero reconocen que lo hacen en un 60% de sus posibilidades debido a que tienen grado.</p> <p>1.4 Los directores indican que por lo general siempre mantienen un buen clima laboral, aunque reconocen que les falta mayor empeño en este aspecto en un 70% lo han logrado.</p> <p>1.5 La motivacion a los docentes es un problema en estos establecimientos educativos</p> | <p>1.1 El 100% de los directores manifiestan que mejoraron el proceso de comunicación asertiva con sus docentes, alcanzando apoyo constante en las actividades de mejora educativa totalmente.</p> <p>1.2 Los directores manifiestan que luego del acompañamiento educativo lograron cambios positivos en la manera de relacionarse con su personal docente, logrando desenvolverse de manera empática en las situaciones del quehacer educativo.</p> <p>1.3 Los directores manifiestan que con las sugerencias metodológicas recibidas en el transcurso de este proyecto han mejorado el 60% de apoyo a sus docentes, manifestando que se organizan de mejora manera para monitoreas y ayudar a los maestros en el aula.</p> <p>1.4 Los directores reconocen que luego de los cambios positivos que han sufrido como equipo en el establecimiento educativo, el ambiente laboral es agradable en cualquier situación que se presente y todos están prestos a colaborar en beneficio del plantel educativo.</p> <p>1.5. Los directores manifiestan que desde el inicio del acompañamiento les es más fácil motivar</p> |

| | |
|--|--|
| <p>ya que el 50% de los directores manifestó que no les queda tiempo para motivar a sus docentes.</p> <p>1.6 El 50% de los directores manifestó que trabaja en equipo y delega funciones.</p> <p>2.1 El 50% de los directores manifiesta que presenta sugerencias metodológicas e innovadoras a sus docentes debido a que no conocen muchas estrategias.</p> <p>2.2 Los dos directores indican que a veces monitorea a los docentes en el aula, debido a que tienen grado asignado y se les dificulta realizar esta acción cumpliéndolo en un 40% de efectividad.</p> <p>2.3 El 50% de los directores indica que generalmente fomenta las buenas prácticas en sus docentes.</p> <p>2.4 El 50% de los directores manifestó que tiene un control sobre planificaciones y agendas de trabajo de sus docentes.</p> | <p>constantemente a sus docentes, pues entienden que son parte de un equipo ganador.</p> <p>1.6. Los directores indican que con las sugerencias recibidas de trabajo en equipo, han mejorado considerablemente sus acciones y ahora delegar funciones es más fácil, debido a que los docentes manifiestan entusiasmo en las actividades que se programan.</p> <p>2.1. Es muy alentador ver como ahora los directores presentan por medio de modelajes y andamiajes sugerencias metodológicas e innovadoras a los docentes.</p> <p>2.2 Luego del acompañamiento realizado en el desarrollo de esta práctica profesional los directores empoderados de herramientas de trabajo se organizan mejor y monitorean a sus docentes con la finalidad de asesorarlos constantemente.</p> <p>2.3 Es notorio el entusiasmo que los directores manifiestan luego de este proceso de apoyo educativo, se sienten fortalecidos para apoyar las buenas prácticas con sus docentes.</p> <p>2.4 Conscientes que todo proceso educativo tiene su base en la planificación, los directores manifiestan disposición para ser ejemplo en planes de estudio y agendas de trabajo, siendo eficaces en este aspecto</p> |
| <p>Datos cualitativos antes de la intervención</p> | <p>Datos cualitativos después de la intervención</p> |
| <p>1.1 Los directores tienen una buena comunicación con todo el personal.</p> | <p>1.1 La comunicación asertiva es fundamental en el proceso de mejorar las actividades escolares</p> <p>“No hay éxito sin confianza” Dr. Covey indica que hablar claro es una de las 13 conductas fundamentales para obtener la confianza</p> |

| | |
|--|--|
| <p>1.2 Los directores son entusiastas y positivos.</p> <p>1.3 De acuerdo a sus posibilidades los directores apoya a los docentes en el aula y en cualquier momento que se lo soliciten</p> <p>1.4 Algunos directores tiene buen clima laboral en su establecimiento.</p> <p>1.5 Algunos directores motiva constantemente a sus docentes</p> <p>1.6 Pocos directores trabaja en equipo y delega funciones</p> <p>2.1 Muy pocos de los directores presenta sugerencias metodológicas e innovadoras a sus</p> | <p>USAID Coaching en Liderazgo Pedagógico 2013</p> <p>1.2 Se alcanzó la motivación para los directores despertando actitudes, entusiasmo y positivismo en la ejecución de acciones de mejora.</p> <p>Aplicación de la Ventana de Johari para conocer a los docentes y aceptar que en la diversidad esta está la unidad. USAID Coaching en Liderazgo Pedagógico 2013</p> <p>1.3 Los directores apoyan a los docentes con más seguridad y conocimiento de estrategias que mejoren los procesos educativos en el aula.</p> <p>“El propósito principal es aprender colectivamente para mejorar la propia práctica educativa...” (Bolívar, 2013.) USAID 2013 COMUNIDADES DE APENDIZAJE</p> <p>1.4 Se refuerza eficientemente a los directores la importancia de vencer la resistencia y alcanzar un buen clima laboral para lo cual se comparte las 7 palancas para vencer la resistencia y las 13 conductas para alcanzar la confianza. USAID Coaching en Liderazgo Pedagógico 2013</p> <p>1.5 Se empodera a los líderes educativos de las herramientas necesarias para motivar constantemente a sus docentes. Tomando muy en cuenta que “Debemos de llegar al silencio para poder escuchar. Debemos escuchar para poder aprender. Debemos aprender para poder prepararnos. Debemos prepararnos para poder servir. Debemos servir para ser Líderes. (William Arthur Ward)</p> <p>1.6 Se concientiza exitosamente a los directores para trabaja en equipo y sepan delegar funciones tomando en cuenta: “el aprendizaje cada vez depende menos de lo que ocurre en el aula y cada vez más de la correlación entre lo que ocurre en el aula, el domicilio y la calle” (Castells, 1994)</p> <p>USAID 2013 COMUNIDADES DE APENDIZAJE</p> <p>2.1 Con las estrategias metodológicas compartidas los directores aportan sugerencias innovadoras a sus docentes como: “Los círculos de calidad docente no tienen el propósito de decirle a otros</p> |
|--|--|

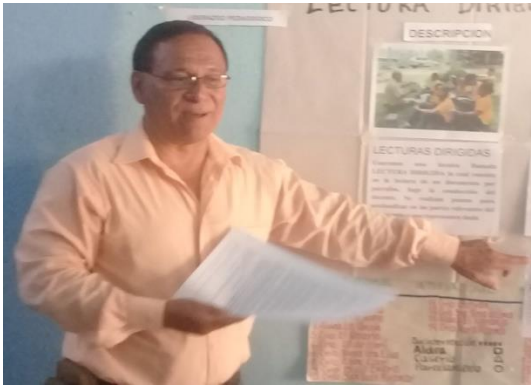
| | |
|---|--|
| <p>docentes.</p> <p>2.2 No monitorean los directores constantemente a los docentes para apoyarles y sugerirles mejoras en su labor docente.</p> <p>2.3 Existe poco apoyo de los directores para fomentar las buenas prácticas en sus docentes</p> <p>2.4 Pocos directores tienen un control sobre planificaciones y agendas de trabajo de sus docentes.</p> | <p>grupos como hacer su trabajo; lo que se fomenta es el intercambio de experiencias y la oportunidad de identificar y resolver problemas que los maestros enfrentan en sus escuelas y comunidades” (DIGEBI, 1996. Pág.8). USAID 2013 COMUNIDADES DE APENDIZAJE</p> <p>2.2 Se logra concientizar a los directores de los beneficios de monitorear constantemente a los docentes para apoyarles y sugerirles mejoras en su labor docente. Partiendo que: “El papel del docente cambia de ser un proveedor de información a ser un facilitador del aprendizaje” MINEDUC 2018 Modelo de Acompañamiento Pedagógico en Guatemala</p> <p>2.3 Entusiasmados de las acciones de mejora recibidas y seguros de realizar un trabajo más eficiente los directores fomenta las buenas prácticas en sus docentes. Alvarado (2006. Pág. 13) señala que entre los factores que favorecen la innovación docente están las escuelas organizadas como una comunidad de aprendizaje USAID 2013 COMUNIDADES DE APENDIZAJE Formando el amor y el hábito por la lectura es un proyecto en el cual los alumnos de primero a sexto desarrollan los diferentes tipos de lectura de acuerdo al nivel académico específico para su grado. Es un proyecto que no abarca todo un periodo de clases ya que solo cuenta con 35 minutos para su realización cada semana. En él también se desarrollan habilidades tanto individuales como grupales Manual de Buenas Prácticas de Lectura. Empresarios por la Educación</p> <p>2.4 Actualizados y con los suficientes conocimientos sobre los controles de planificaciones efectivas y agendas de trabajo de sus docentes con la finalidad de mejora constante el director como lo indica el Modelo de Acompañamiento pedagógico en Guatemala</p> <p>El director como apoyo para el Acompañamiento pedagógico, tiene herramientas sugeridas como el Continuo del Acompañamiento, el Coaching, la gran meta audaz, estrategias para vencer la resistencia, etc.</p> |
|---|--|

DOCENTES PLAN IN - 1

| ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS: | |
|--|--|
| EORM Caserío 15 de Enero EORM Caserío 20 de abril | |
| Datos cuantitativos antes de la intervención | Datos cuantitativos después de la intervención |
| 1.1 El 75% de los docentes manifiestan que su director tiene una buena comunicación con sus docentes. | 1.1 El 100% de los docentes de los dos establecimientos manifiestan el cambio del director después de las diferentes acciones realizadas en este proceso de apoyo educativo, resultando una excelente comunicación con ellos. |
| 1.2 Los docentes en un 55% indican que su director es una persona positiva y empática. | 1.2 Todos los docentes indican que su director luego del apoyo recibido es una persona distinta, presta apoyar y dispuesta al cambio. |
| 1.3 El 40% de los docentes indicaron que los directores apoyan a los docentes en el aula y en cualquier momento que se lo soliciten. | 1.3 La mayoría de los docentes indican que aumentó notablemente el apoyo hacia ellos no solamente en el aula sino también en cualquier momento del proceso de enseñanza aprendizaje. |
| 1.4 Indicaron los docentes que solamente existe un buen clima laboral en un 40%. | 1.4 Luego de las acciones realizadas y las actividades como equipo durante el proceso de acompañamiento los docentes manifiestan que el clima laboral se ha mejorado notoriamente. |
| 1.5 El 30% de los docentes sienten que el director los motiva constantemente. | 1.5 Todos manifiestan que ahora si existe una motivación notable por parte del director del establecimiento. |
| 1.6 Manifiesta que en un 65% se les permite el trabajar en equipo y se les delega funciones. | 1.6. Manifiestan los docentes que a todos se les toma en cuenta como parte del equipo y se les ha brindado la posibilidad de apoyar positivamente al equipo por medio de la delegación de funciones. |
| 2.1 Un 25% indica que se les presenta sugerencias metodológicas e innovadoras. | 2.1 Los docentes indican que luego de la intervención y el acompañamiento educativo se les ha apoyado por parte de su director con sugerencias metodológicas e innovadores que facilitan su quehacer docente. |
| 2.2 Los docentes manifiestan que en un 39% es monitorea constantemente su función para apoyarles y sugerirles mejoras en su labor. | 2.2 Los docentes manifiestan que el monitoreo de su función por parte del director con la finalidad de apoyarles y sugerirles mejorar para la labor que desempeñan han aumentado y son de beneficio para el equipo de trabajo. |

| | |
|--|---|
| <p>2.3. Un 30% de los docentes manifiesta que se fomenta las buenas prácticas por parte del director.</p> <p>2.4. Los docentes manifiestan que en un 20% el director tiene un control sobre planificaciones y agendas de trabajo.</p> | <p>2.3 Los docentes indican que se fomentan constantemente las buenas prácticas y se manifiesta el ánimo de apoyo para con ellos.</p> <p>2.4 Manifiestan los docentes que durante este tiempo de mejoramiento el director ha aumentado el control en sus planificaciones y agendas de trabajo.</p> |
| <p>Datos cualitativos antes de la intervención</p> | <p>Datos cualitativos después de la intervención</p> |
| <p>1.1 La mayoría de docentes considera que el director tiene una buena comunicación con todo el personal.</p> <p>1.2 La mayoría de docentes consideran al director entusiasta y positivo</p> <p>1.3 Algunos de docentes opina que el director le apoya en el desarrollo de su labor docente</p> <p>1.4 La mayoría de docentes considera que existe un buen clima laboral en su establecimiento</p> <p>1.5 Algunos docentes se siente motivado por el director al presentar sus planificaciones y evidencias de preparación de la clase</p> <p>1.6 Muy pocos docentes consideran que el director propicia trabajo en equipo y delega funciones.</p> <p>2.1 La minoría de docentes opina que el director presenta ideas, materiales de apoyo y sugerencias metodológicas e innovadoras que mejoren el proceso de enseñanza.</p> <p>2.2 Muy pocos docentes indican que el director lo apoya brindándole acompañamiento en el aula.</p> <p>2.3 Muy bajo el número de docentes que indica que el director cuando lo acompaña en el aula le sugiere el uso de material de apoyo para ilustrar y motivar la clase</p> <p>2.4 Muy pocos docentes tiene planes de trabajo revisado por el director</p> | <p>1.1 Todos los docentes consideran que el director tiene una buena comunicación con todo el personal.</p> <p>1.2 La gran mayoría de los docentes consideran al director entusiasta y positivo</p> <p>1.3 La mayoría de docentes opina que el director le apoya en el desarrollo de su labor docente</p> <p>1.4 Casi la totalidad de docentes considera que existe un buen clima laboral en su establecimiento</p> <p>1.5 Todos los docentes se siente motivados por el director al presentar sus planificaciones y evidencias de preparación de la clase</p> <p>1.6 Muchos docentes considera que el director propicia trabajo en equipo y delega funciones.</p> <p>2.1 La mayoría de docentes opina que el director presenta ideas, materiales de apoyo y sugerencias metodológicas e innovadoras que mejoren el proceso de enseñanza.</p> <p>2.2 Algunos docentes indican que el director lo apoya brindándole acompañamiento en el aula.</p> <p>2.3) Un grupo mayoritario de docentes indica que el director cuando lo acompaña en el aula le sugiere el uso de material de apoyo para ilustrar y motivar la clase</p> <p>2.4) Algunos docentes tiene planes de trabajo revisado por el director</p> |

Foto 1: Tema Lectura Dirigida



Fuente: Archivo propio

Foto 2: Tema Liderazgo Pedagógico



Fuente: Archivo propio

Foto 3: Tema El Debate



Fuente: Archivo propio

DIRECTORES PLAN IN - 2

| ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS: | |
|--|---|
| EORM Caserío Santa Elisa EORM Aldea Las Brisas del Petacalapa | |
| Datos cuantitativos antes de la intervención | Datos cuantitativos después de la intervención |
| <p>1.1 Se observa que uno de los dos directores no tiene una buena comunicación con sus docentes.</p> <p>1.2 El 50% de los directores no son personas positivas y empáticas.</p> <p>1.3 Los directores apoyan a los docentes en el aula y en cualquier momento que se lo soliciten.</p> <p>1.4 El 50% de directores tienen un buen clima laboral, específicamente en la escuela de las Brisas el personal es muy especial y manifiestan poco apoyo a directora.</p> <p>1.5 Las directoras ponen todo su empeño en motivar constantemente a sus docentes, pero el 50% lo logra a cabalidad.</p> <p>1.6 El 50% de directores trabajan en equipo y delega funciones.</p> <p>2.1 El 50% de las directoras presenta sugerencias metodológicas e innovadoras a sus docentes.</p> <p>2.2 Las directoras no monitorea constantemente a los docentes para apoyarles</p> | <p>1.1 Luego del proceso formativo realizado con los directores es muy satisfactorio observar como mejoraron considerablemente las relaciones de comunicación entre director y personal docente.</p> <p>1.2 Este proceso desarrollo actitudes significativas en los directores transformando sus perspectivas de positivismo y reconociendo la importancia de la empatía en las relaciones interpersonales.</p> <p>1.3. Las dos directoras realizan un buena labor, pero después del apoyo y el entusiasmo manifestado en las actividades de mejora realizadas, el proceso en estas escuelas será más significativo.</p> <p>1.4 Luego de visitar los establecimientos educativos se nota el cambio en las relaciones interpersonales, hasta la directora de la escuela de las Brisas manifiesta agradecimiento por la mejora de su clima laboral en su escuela.</p> <p>1.5 Se nota el cambio de actitud de los docentes, especialmente en la escuela de las Brisas donde la directora con más entusiasmo comparte con sus maestros actividades de mejora.</p> <p>1.6 Las dos directoras manifiestan su entusiasmo por empoderarse de estrategias de mejora de trabajo en equipo y reconocen el cambio de actitud y voluntad de sus maestros.</p> <p>2.1 Debido a que una de las directoras tiene grado asignado, se le dificultaba organizar su tiempo para compartir experiencias metodológicas con sus docentes, pero ahora manifiestan las dos su agradecimiento a lo que aprendieron en este tiempo que será de beneficio para sus escuelas.</p> <p>2.2 Las directoras con entusiasmo comparten sus experiencias metodológicas y realizan monitoreos</p> |

| | |
|--|---|
| <p>y sugerirles mejoras en su labor docente.</p> <p>2.3 El 50% fomenta las buenas prácticas en sus docentes.</p> <p>2.4 El 50% de las directoras tienen un control sobre planificaciones y agendas de trabajo de sus docentes, debido a que una de ellas es directora con grado.</p> | <p>constantes para apoyar a los maestros y obtener mejores resultados.</p> <p>2.3 Las directoras constantemente apoyan a sus docentes de manera que se implementen estrategias de mejora constante que lleven a la realización de buenas prácticas en las aulas.</p> <p>2.4 Es una motivación enorme verificar que el Liderazgo de las dos directoras está influyendo en los procesos de mejora en sus establecimientos educativos, ya que los docentes presentan planificaciones y agendas de trabajo.</p> |
| <p>Datos cualitativos antes de la intervención</p> | <p>Datos cualitativos después de la intervención</p> |
| <p>1.1) Los directores tienen una buena comunicación con todo el personal.</p> <p>1.2) Los directores son entusiastas y positivos.</p> <p>1.3) De acuerdo a sus posibilidades los directores apoyan a los docentes en el aula y en cualquier momento que se lo soliciten.</p> <p>1.4) Algunos directores tienen buen clima laboral en su establecimiento.</p> <p>1.5) Algunos directores motivan constantemente a sus docentes</p> <p>1.6) Pocos directores trabajan en equipo y delegan funciones</p> <p>2.1) Muy pocos de los directores presentan sugerencias metodológicas e innovadoras a sus docentes.</p> | <p>1.1) Se optimizó el proceso comunicativo que los directores tenían a una comunicación asertiva e influyente con sus docentes.</p> <p>1.2) Se logró que los directores retomaran actitudes positivas para orientar de mejor manera los procesos de enseñanza en sus establecimientos educativos.</p> <p>1.3) Los directores de estos establecimientos educativos retomaron la confianza y el liderazgo apoyando a los docentes con más seguridad y conocimiento.</p> <p>1.4) Los directores fortalecieron su clima laboral de tal manera que sus acciones van en mejora constante y trabajo en equipo.</p> <p>1.5) Cada uno de los directores de estos centros educativos comprendieron la importancia de retomar las cualidades de un buen líder y con ello motivar constantemente a sus docentes y vencer la resistencia.</p> <p>1.6) Retoman la importancia del trabajo en equipo como estrategia para mejorar las labores de su establecimiento educativo.</p> <p>2.1) Ambos directores entienden que la actualización constante y el conocimiento de estrategias metodológicas que fortalezcan su labor como líderes les permitirá brindar apoyo y compartir sugerencias innovadoras a sus docentes.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>2.2) No monitorean los directores constantemente a los docentes para apoyarles y sugerirles mejoras en su labor docente.</p> <p>2.3) Existe poco apoyo de los directores para fomentar las buenas prácticas en sus docentes</p> <p>2.4) Pocos directores tienen un control sobre planificaciones y agendas de trabajo de sus docentes.</p> | <p>2.2) Se sensibilizaron los directores para realizar los monitoreos a sus docentes, comprometiéndose las dos directoras a realizar su mejor esfuerzo en cumplir esta acción que traerá muchos beneficios para el trabajo docente y el acompañamiento eficiente.</p> <p>2.3) Como resultado de una sensibilización eficaz las dos directoras fomentaran las buenas prácticas en sus establecimientos educativos, como fundamento para transformar las acciones educativas.</p> <p>2.4) Cada una de las directoras reconocen la importancia de la planificación y los controles de las agendas de trabajo como herramientas para eficientizar el trabajo docente y por consiguiente alcanzar el éxito escolar.</p> |
|---|--|

DOCENTES PLAN IN – 2

| ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS: EORM Caserío 15 de Enero EORM Caserío 20 de abril | |
|---|---|
| Datos cuantitativos antes de la intervención | Datos cuantitativos después de la intervención |
| 1.1 El 75 % de los docentes opinan que las directoras tienen una buena comunicación con sus docentes. | 1.1 El cambio en las directoras es manifiesto, de tal manera que la mayoría de los docentes opinan que sus líderes tienen un cambio positivo en la escuela, luego del acompañamiento realizado. |
| 1.2 Pocos docentes opinan que su directora es una persona positiva y empática. | 1.2 La mayoría de docentes de los dos establecimientos educativos se alegran de los cambios de sus directoras ya que ahora si consideran que son positivas y tienen empatía con ellos y por lo tanto existe un compromiso de mejora en los dos establecimientos educativos. |
| 1.3 No todos los docentes indican que las directoras apoyan a los docentes en el aula y en cualquier momento que se lo soliciten. | 1.3 Un porcentaje alto de los docentes están de acuerdo que sus directoras ahora son líderes del cambio y que están siempre prestas para apoyarles en el proceso educativo en las aulas. |
| 1.4 El 60% de los docentes indican que tienen | 1.4 La totalidad de docentes indicaron que se |

| | |
|--|--|
| <p>un buen clima laboral.</p> <p>1.5 El 60% de los docentes dicen que las directoras no les motivan constantemente.</p> <p>1.6 No todos trabaja en equipo y no delegan funciones.</p> <p>2.1 El 50% indica que las directoras no les presenta sugerencias metodológicas e innovadoras a sus docentes.</p> <p>2.2 La mayoría de docentes indican que no los monitorean constantemente para apoyarles y sugerirles mejoras en su labor docente.</p> <p>2.3 Fomenta las buenas prácticas en sus docentes.</p> <p>2.4 No se Tiene un control sobre planificaciones y agendas de trabajo de sus docentes.</p> | <p>fortalecieron las relaciones interpersonales con las actividades de mejora compartidas y que ahora están contentos por el buen clima laboral imperante en sus escuelas.</p> <p>1.5 El 90% de los docentes están contentos por el apoyo que están recibiendo de las directoras ya que constantemente les motivan y los guían a realizar buenas prácticas en el aula.</p> <p>1.6 La mayoría de los docentes manifiestan que están motivados por la forma que están trabajando en equipo y como están delegando funciones de manera que se sienten tomados en cuenta en las acciones de mejora de la escuela.</p> <p>2.1 La gran mayoría de los docentes están gratamente sorprendidos por que las directoras después del acompañamiento recibido les presentan sugerencias metodológicas.</p> <p>2.2 La totalidad de docentes se muestran satisfechos por el apoyo que están recibiendo de las directoras luego del proceso realizado y están de acuerdo con la forma que están realizando los monitoreos de mejora.</p> <p>2.3 Las directoras ahora si realizan actividades de mejora para implementación de las buenas prácticas de los docentes en el aula.</p> <p>2.4 Se cambió rotundamente la perspectiva laboral en los dos establecimientos educativos, lográndose el compromiso de planificar y presentar controles de agendas de trabajo de cada uno de los docentes.</p> |
| | |

| Datos cualitativos antes de la intervención | Datos cualitativos después de la intervención |
|--|--|
| <p>1.1 Algunos docentes considera que el director tiene una buena comunicación con todo el personal.</p> <p>1.2 La mitad de docentes consideran al director entusiasta y positivo</p> <p>1.3 Muy pocos docentes opina que el director le apoya en el desarrollo de su labor docente</p> <p>1.4 La mayoría de docentes considera que existe un buen clima laboral en su establecimiento</p> <p>1.5 Algunos de los docentes se siente motivado por el director al presentar sus planificaciones y evidencias de preparación de la clase</p> <p>1.6 Muy pocos docentes considera que el director propicia trabajo en equipo y delega funciones.</p> <p>2.1 Muy bajo el porcentaje de docentes opina que el director presenta ideas, materiales de apoyo y sugerencias metodológicas e innovadoras que mejoren el proceso de enseñanza.</p> <p>2.2 Algunos de los docentes indican que el director lo apoya brindándole acompañamiento en el aula.</p> <p>2.3 Muy pocos docentes indica que el director cuando lo acompaña en el aula le sugiere el uso de material de apoyo para ilustrar y motivar la clase</p> <p>2.4 Casi ninguno de los docentes tiene planes de trabajo revisado por el director</p> | <p>1.1 La gran mayoría de docentes considera que el director tiene una buena comunicación con todo el personal.</p> <p>1.2 Un porcentaje significativo de docentes consideran al director entusiasta y positivo</p> <p>1.3 Algunos docentes opina que el director le apoya en el desarrollo de su labor docente</p> <p>1.4 La gran mayoría de docentes considera que existe un buen clima laboral en su establecimiento</p> <p>1.5 La mayoría de docentes se siente motivado por el director al presentar sus planificaciones y evidencias de preparación de la clase</p> <p>1.6 La mayoría de docentes considera que el director propicia trabajo en equipo y delega funciones.</p> <p>2.1 Varios de los docentes opina que el director presenta ideas, materiales de apoyo y sugerencias metodológicas e innovadoras que mejoren el proceso de enseñanza.</p> <p>2.2 Un porcentaje alto de docentes indican que el director lo apoya brindándole acompañamiento en el aula.</p> <p>2.3 La mayoría de docentes indica que el director cuando lo acompaña en el aula le sugiere el uso de material de apoyo para ilustrar y motivar la clase.</p> <p>2.4 La mayoría de docentes tiene planes de trabajo revisado por el director</p> |

Foto 1: Tema Ambientes Letrados



Fuente: Archivo propio

Foto 2: Compartimientos de Experiencias



Fuente: Archivo propio

Foto 3: Material Didáctico

Compartiendo ideas de Material Didáctico



Fuente: Archivo propio

Foto 4: Andamiajes de Cartografía



Fuente: Archivo propio

7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

La importancia del liderazgo transformacional en las empresas

En 1978 se puso en marcha el concepto de la dirección de James McGregor Burns, la transformación del liderazgo, el liderazgo transformacional, una filosofía de liderazgo que pretende llevar la motivación y el compromiso interno del empleado. La filosofía se desarrolló más tarde por Bernard M. Bass, mediante la adición de la capacidad de medición de la dirección.

Todos los procesos que representan cambios deben nacer de la persona, después de sensibilizarles y motivarles para que se logre un cambio significativo en la vida de los docentes.

La filosofía del cambio transformacional es una idea de vida constante de lucha en hacer lo correcto en los diferentes campos en que nos desenvolvemos, por lo tanto es la lucha constante entre hacer lo correcto y no hacer lo que hacen los demás. Los verdaderos luchadores que buscan la mejora constante son aquellos que día a día deben vencer el mayor obstáculo, uno mismo y el poco apoyo de algunos docentes conformistas y resistentes al cambio.

En la realización de la Práctica Profesional se puede denotar que las variantes resultantes deben ser mejoradas, para lo cual es fundamental empoderarlos de un Liderazgo Transformacional, que los directores sean capaces no solo de dirigir y apoyar, también de inspirar constantemente a sus docentes a trabajar de manera distinta, que todos como equipo se comprometan a que los procesos de sus establecimientos educativos tengan un giro notorio y que trabajando unidos salgan de la lista de escuelas con fracaso escolar.

Es realmente muy grato darse cuenta cada profesional de esta Maestría, la aceptación que tienen los directores y docentes intervenidos ya que han respondido favorablemente a las actividades de sensibilización y compromiso docente de una manera muy entusiasta y con manifestaciones evidentes de cambiar las acciones que los lleven a un proceso educativo diferente, se puede decir ya ven el trabajo docente desde una perspectiva de cambio constante.

Es notoria las acciones que cada director está implementando después de las actividades realizadas, su influencia es más sobresaliente en los demás docentes y la colaboración de los mismos es mucho más espontánea y prestan todo su apoyo para hacer acciones de mejora en sus labores docentes, llena de satisfacción efectuar estos proyectos educativos que son de mucho beneficio para las comunidad del área rural de nuestro municipio.

En la teoría del Liderazgo Transformacional y sus 4 pilares fundamentales se puede decir que se trabajó en ellos, desde la personalización reforzando la importancia de conocer su ambiente laboral, su disposición de apoyar, que los directores ya tienen bien claro, que la base fundamental para salir del fracaso escolar es prestar atención a cada docente de la escuela, apoyarlo para que su trabajo sea más efectivo cada día.

Este proceso se realizó con los cuatro directores designados y fue notable el cambio de perspectiva de los directores, el enfoque fue bien aceptado y se recibió de parte de ellos una colaboración total en cada una de las actividades realizadas, desde el inicio hasta el final.

Llena de satisfacción darse cuenta del progreso que tienen los directores y la disposición para buscar y alcanzar los cambios necesarios en su comunidad educativa.

Luego se enfoca en la estimulación intelectual ya que se le compartieron experiencias significativas y exitosas, de tal manera que tanto directores como

docentes comprendieron definitivamente que el trabajo en equipo, el apoyo mutuo serán pilares para cambiar su mundo laboral, la confianza entre todos, saber escuchar y arriesgarse cada día hacer diferentes.

Este fue uno de los pilares que mayor énfasis recibió en el transcurso de la Práctica Profesional, ya que en las actividades planteadas en los planes de acción se cumplieron a cabalidad y fueron aclaradas muchas dudas en relación al uso correcto de las Comunidades de Aprendizaje, Círculos de Calidad Docente, Círculos de Lectura, Ambientes Letrados, Debates, ya que cada uno de ellos fue explicado de la mejor forma y aplicado con sus docentes y alumnos que recibieron la práctica eficiente de estas estrategias metodológicas compartidas con directores y docentes.

Tema exitoso y que forma parte de las experiencias significativas en el desarrollo de esta Práctica Profesional.

En el pilar de motivación se deja claro que en todo momento se inculco la necesidad de mantener una actitud positiva a los cambios constantes que fortalezcan el mejoramiento continuo de tal manera que permita cerrar las brechas que impiden mejorar su trabajo docente, detectar los distintos cuellos de botella que impiden trabajar mejor, evaluar lo que se hace y tomar decisiones para cambiar los procesos y resultados obtenidos hasta el momento.

Fue evidente el entusiasmo demostrado por los docentes de los cuatro establecimientos seleccionados, cada uno replicó con sus compañeros primero las temáticas a las que fueron invitados y seguidamente lo hicieron con sus alumnos preparando clases de una manera más práctica, teniendo en cuenta el uso correcto de la herramienta de enseñanza y siguiendo los pasos del aprendizaje significativo sin olvidar el aspecto lúdico transcendental para los estudiantes.

En la Escuela Oficial Rural Mixta de Caserío Santa Elisa los niños se divirtieron con la Lectura dirigida realizada por cada uno de los docentes de los diferentes grados del establecimiento educativo, así como el trabajo realizada en el ciclo de educación complementaria usando los organizadores gráficos y la cartografía conceptual.

En la Escuela Oficial Rural Mixta del 15 de enero los niños de 6º grado participaron activamente en un debate sobre los problemas sociales de su comunidad y como mejorarlos, así como la elaboración de materiales para realizar exposiciones de los niños de 2º grado.

Es satisfactorio el proceso que cada maestrante realizó en esta Práctica Profesional ya que los resultados fueron bastante positivos por lo que en un tiempo no máximo de un año se verán resultados que harán la diferencia, ya que el impacto idealizado fue muy notorio, aceptado y con el compromiso del cambio, de aquí se puede comprobar que el último pilar fue verificar con ellos que todo líder trabajando con determinación, preparación, visión y objetivos bien establecidos se gana el respeto, la confianza y el apoyo de otros maestros.

En pocas palabras se podría decir que lo realizado en la Práctica Profesional represento resultados tan halagadores que se puede predecir una mejora considerable en los resultados finales del ciclo escolar dos mil diecinueve, ya que cada uno de los directores y docentes participantes están más que conscientes que en sus hombros radica el éxito de su establecimiento educativo y cada uno aceptó el reto de presentar resultados distintos ya que ejecutarán acciones de enseñanza diferentes que los orientara a mejores resultados.

Recordemos que un buen maestro inspira a que sus alumnos se superen, el maestro debe estar consciente que tiene una hermosa profesión para lo cual debe actualizarse constantemente, prepararse de mejor manera para que impacte en las aulas, elaborando materiales de apoyo, planificando clases significativas, dinámicas y transformadoras, que calidad es tener docentes comprometidos.

8. CONCLUSIONES.

- 8.1. Se comprueba que el liderazgo pedagógico es fundamental en el proceso de mejora continua para orientar la búsqueda de las buenas prácticas, mejorando los indicadores del fracaso escolar y consiguiendo una eficiente labor docente en el aula.
- 8.2. En la experiencia exitosa obtenida se puede confirmar el cambio motivacional de los directores ya que cada uno de ellos compartió su compromiso en realizar el acompañamiento a sus docentes, apoyándoles con estrategias innovadoras que permitan mejorar el trabajo en equipo y optimizar los procesos de aprendizaje.
- 8.3. Se afirma que los directores están conscientes de cuáles deben ser las características fundamentales del liderazgo pedagógico y las habilidades a desarrollar para brindar un eficiente acompañamiento en el aula a los docentes que permitirá alcanzar la calidad educativa. El desarrollo de esta práctica se fortaleció gracias a la buena comunicación e interacción con los directores que permitieron compartir experiencias exitosas, buenas prácticas y sistematizar correctamente las actividades planificadas, de tal manera que el proyecto de Práctica Profesional fuera impactante y exitoso.

9. PLAN DE SOSTENIBILIDAD.

9.1. Nombre del plan de sostenibilidad:

Liderazgo pedagógico y acompañamiento en el aula de los directores como fundamento para lograr la calidad educativa.

9.2. Antecedentes:

La búsqueda de la excelencia de una organización se da por su capacidad de crecer, de innovar, de mejorar, pero sobre todo en la aceptación de la diversidad de las opiniones y comportamientos, que nos brindan las oportunidades de mejora y de aplicar estrategias que nos permitan sensibilizar y concientizar en llevarlos a la mejora continua.

En el proceso educativo se pueden detectar las oportunidades de mejora, establecer criterios de evaluación que permitan tomar las decisiones que nos dirijan a sugerir estrategias de cambio por medio de planes de mejora escolar, planes de acción y de sostenibilidad que ayuden a cambiar las diversas actividades diarias.

La mejora se evidenciara desde el principal momento de un proceso formativo, la planificación, tomando en cuenta el entorno cambiante que la envuelve y el conjunto de fortalezas y debilidades que la determinan.

La planificación es el principal modo de conseguir un impulso específico en el proceso educativo. Para ello es necesario realizar un diagnóstico de la situación en la que se encuentra. Una vez realizado es relativamente sencillo determinar la estrategia que debe seguirse para las mejoras continuas que se requieren, de

forma significativa, apoyándose en las fortalezas para superar las debilidades y así tomar la mejor opción de cambio.

En este aspecto las diferentes etapas y actividades que se realizaron en el curso de Investigación Acción indican las variantes que se necesitaron reforzar en la etapa inicial donde fueron detectadas y posteriormente en la etapa de Intervención en la Práctica Profesional, la cual fueron motivo de actividades exitosa que permitieron reforzar el Liderazgo Pedagógico y el Acompañamiento en el aula por parte de los directores a los docentes.

Estas variantes fueron abordadas exitosamente en la Práctica Profesional obteniéndose resultados favorables en la etapa de intervención y comprobadas en la etapa de Post Test, lo que indica muchas esperanzas de buenos resultados en los cuatro establecimientos educativos propuestos por la Dirección Departamental de Educación de San Marcos.

9.3. Justificación:

Las diferentes etapas que comprende la Práctica Profesional son importantes para el mejoramiento continuo de los establecimientos asignados pero estas acciones de mejora implementadas no terminan con el informe de la Práctica Profesional realizada, debe tener un fundamento que permita fortalecer estos procesos que se realizaron, para lo cual se debe implementar un plan de sostenibilidad que permita continuar y corregir las acciones realizadas de tal manera que ya detectados los cuellos de botella que impiden el progreso de los procesos de enseñanza en los establecimientos asignados se permita prolongar las buenas prácticas de tal manera que con los apoyos adecuados instituir avances significativos y transformadores en los docentes y los estudiantes alcanzo la eficacia en los cuatro establecimientos educativos.

Por consiguiente la planificación de las diferentes acciones o estrategias para mejorar la enseñanza es la principal causa de conseguir un inicio favorable y determinativo en el proceso formativo de los estudiantes de los diferentes niveles y centros educativos del municipio de Malacatán, San Marcos.

Una vez realizado el proceso de una planificación de sostenibilidad a las acciones realizadas, es relativamente sencillo determinar las estrategia que debe seguirse para las mejoras continuas que se requieren, de forma significativa, apoyándose en las fortalezas para superar las debilidades y así tomar la mejor opción de cambio.

Acciones como El Continuo de Roles del Acompañante Pedagógico que lleva desde ser el guía, colaborador y coach al director para que el docente valore el liderazgo que se tiene en el establecimiento educativo y con la aplicación del Ciclo de Reflexión, el hacer, analizar y reflexionar como se está trabajando y cuál es la mejor manera de hacerlo nos conduce a la aplicación correcta del ciclo de Deming basada en la mejora continua, estas técnicas comunicativas son muy

importantes para el éxito docente y un progreso significativo en el proceso formativo de los estudiantes ya que permite presentarles actividades innovadoras, participativas y materiales adecuados simples pero específicos, haciéndoles reflexionar sobre el verdadero cambio hacia una educación transformadora y realista que permita a los estudiantes desarrollar sus juicios críticos y participar activamente en cada una de las clases que se imparten.

Ya que son los estudiantes los actores principales del proceso formativo y que por lo tanto se les permita alcanzar las competencias necesarias para enfrentar la vida fuera de las instalaciones educativas.

Pero para alcanzar este proceso el maestro debe estar bien preparado, debe empoderarse de las diferentes estrategias educativas que los conduzcan al progreso de un proceso bien fundamentado desarrollado con un aprendizaje significativo, relevante y transformador, se puede notar que siempre existirán personas que se resistan al cambio y otras que motivándolos pueden ser los artífices de un modelo educativo diferente que será influyente en otros establecimientos educativos y que permitirá en un futuro no muy lejano alcanzar la calidad educativa y la calidad de vida de los integrantes de cada comunidad educativa.

Para lo cual se pueden sugerir actividades como:

- a) Compartir estrategias de enseñanza como la de los dados preguntones, la ruleta del deseo, la cajita de dudas, actividades que permitan que el desarrollo de las clases sea más dinámico, participativo y específico, pero sobre todo donde el estudiante desarrolle su capacidad de emitir juicios críticos y se sienta a gusto compartiendo todos los días con sus compañeros y maestros.
- b) El uso correcto de los Organizadores Gráficos que permitan desarrollar clases con el material adecuado y los estudiantes comprendan lo que se

está explicando, así como permitirles preguntar para aclarar sus dudas, estas herramientas permitirán realizar mejores clases tomando en cuenta que el desarrollo de las mismas es simple dando la confianza necesaria que se está haciendo una labor docente efectiva para alcanzar en tiempos determinados los objetivos trazados.

- c) Realizar talleres de elaboración de material didáctico que facilite el desarrollo de las clases y permita a los docentes tener seguridad en las acciones didácticas que realizan en sus aulas.
- d) Realizar compartimiento de experiencias exitosas como el desarrollo de Mesas Redondas, Discusiones dirigidas, Foros, etc.
- e) Organizar dramatizaciones de clases significativas que permitan el compartimiento de experiencias y solución de dudas que los maestros presenten para desarrollar una clase significativa que conlleve los pasos de una formación para la vida y alcanzar las competencias trazadas en el CNB.

9.4. Objetivos

9.4.1. Objetivo General

Mejorar las buenas prácticas en el proceso educativo de parte de los directores a los docentes y perfeccionar su función técnica pedagógica aplicando de manera ordenada las diferentes actividades planificadas, enriqueciendo las estrategias de aprendizaje, proporcionando asesoría en el liderazgo y acompañamiento a los docentes en el aula.

9.4.2. Objetivos Especificos

- a) Aplicar acciones de acuerdo a las temáticas priorizadas para luego mediante el compartimiento de experiencias exitosas, contribuir al fortalecimiento de las buenas prácticas y obtención de mejores resultados en los procesos de enseñanza.

- b) Empoderar a los directores de las diferentes estrategias y metodologías de enseñanza para que puedan compartirlas con sus docentes y conseguir dentro del salón de clase mejoras en el proceso de los aprendizajes.

- c) Implementar estrategias que fortalezcan el Liderazgo pedagógico y acompañamiento en el aula de los directores a sus docentes como apoyo para orientarlos en el camino de la eficiencia y eficacia para lograr la calidad educativa.

9.5. Logros esperados

- 9.5.1. Empoderar a los directores sobre cómo desarrollar las cualidades del Liderazgo Pedagógico.
- 9.5.2. Brindar el apoyo en el aula a los docentes por parte de los directores monitoreando el trabajo que realizan con la finalidad de mejorar los procesos de enseñanza.
- 9.5.3. Reducir en un 60% el fracaso escolar en el ciclo de educación fundamental del nivel primario al finalizar el presente ciclo escolar 2019.
- 9.5.4. Proporcionar a Directores y docentes de estrategias metodológicas actualizadas que permitan mejorar los resultados de los indicadores educativos.

9.6. Metodología:

Se presenta a continuación la descripción detallada de cómo se plantea desarrollar el plan de sostenibilidad tomando en cuenta los dos planes de acción IN-1 y el IN-2.

La Metodología que se implementara en el desarrollo del Plan de Sostenibilidad para los centros educativos seleccionados para cambiar los indicadores de fracaso escolar de tal manera que se conviertan en indicadores del éxito escolar, se basara en la implementación y desarrollo de:

Comunidades de Aprendizaje

Se desarrollarán 5 durante los meses de octubre 2019 a septiembre 2020; esta actividad tiene como finalidad el intercambio y solución a problemas que se puedan detectar en el proceso de mejora continua en los cuatro establecimientos

seleccionados por la Dirección Departamental de Educación, de tal manera que se alcancen compromisos de transformar los procesos educativos en sus escuelas. Esta actividad se realizará con el apoyo de los directores de cada centro educativo, docentes de apoyo, coordinados por el Lic. Pedro Munguía y el Asesor Pedagógico del Distrito 12-15-02 del municipio de Malacatán, San Marcos.

Círculos de Calidad

Los círculos de calidad promueven actitudes de reflexión, acción e innovación en los docentes; es por ello que desarrollaremos 6 en el transcurso del periodo asignado para la ejecución de este plan, esto con la finalidad de impulsar actitudes, aptitudes y acciones de innovación en el proceso educativo; lo que arrojará un cambio positivo en el quehacer del docente y acarreará consecuencias positivas en el estudiante. Actividad desarrollada por el Lic. Pedro Munguía y el Asesor Administrativo del Distrito Escolar.

Ciclo de Reflexión

Se desarrollarán 3 ciclos durante los meses de Septiembre de 2019 a Septiembre de 2020, esto para motivar al docente a la autoevaluación crítica y reflexiva; permitiendo la implementación del PHVA o Ciclo Deming. Proceso realizado por los Directores y Asesor Pedagógico del Distrito Educativo.

Realización de un taller

Con los docentes sobre metodologías de la enseñanza activa que permitan desarrollar el CNB: En el período comprendido de enero 2020 a junio 2020 se implementarán con los docentes de los establecimientos seleccionados donde intercambiaremos experiencias exitosas en relación a metodologías de enseñanza que han permitido a los docentes alcanzar el éxito o el logro de una competencia determinada; esto para lograr la aplicación del CNB como herramienta de educación para la vida y no para la evaluación, actividad

coordinada por la comisión de calidad del distrito educativo contando con el apoyo del Lic. Pedro Munguía.

Iniciar un proceso de monitoreo en las aulas para verificar la aplicación de metodologías y el trabajo de los docentes para detectar problemas en los procesos de enseñanza y proponerles herramientas de mejora, esta acción se realizará durante los meses de enero, marzo, mayo, julio y septiembre de 2020, en las aulas de cada uno de los cuatro establecimientos seleccionados, para lo cual se contara con el apoyo del equipo del SINAE del Distrito Escolar y los directores.

Establecer sesiones de trabajo con el Director para que pueda utilizar las siete palancas inteligentes de resistencia al cambio con los docentes poco colaboradores durante los meses de octubre de 2019 a agosto de 2020 realizándolas mensualmente y orientándolos para que de manera positiva y sin forzar a sus docentes pueda cambiar la actitud y convertir su grupo de docentes en un equipo de trabajo escolar, esta acción la implementará el Lic. Pedro Munguía estudiante de la Maestría de Liderazgo y Acompañamiento educativo.

Fortalecimiento de Lecturas Dirigidas:

Se orientará, capacitará y facilitará herramientas para que los docentes logren una comprensión lectora según el nivel que se imparte, favoreciendo principalmente a primero, tercero y sexto primaria; ya que estos son ejes en el desarrollo de la vida escolar del nivel primario. Esta orientación y capacitación se desarrollará por sesiones así como su aplicación durante los meses establecidos en el cronograma que se presente en este informe, para lo cual se contará con el apoyo del Equipo del SINAE y docentes del PADEP/D organizados por el Lic. Pedro Munguía.

Foros Estudiantiles: En los meses de marzo, mayo, julio y septiembre de 2020 se crearán los espacios para lograr que los niños y niñas beneficiados en este proceso de acompañamiento educativo se sientan parte de este cambio en el

paradigma educativo; con estas actividades se podrán evidenciar las vivencias positivas como resultado de la aplicación de las herramientas, técnicas y metodologías implementadas por los directores y docentes de los cuatro centros educativos; además de que permitirá una visión clara del porcentaje de aceptación de las mismas arrojando un diagnóstico de algunas situaciones que necesitan mejorar. Se contará con el apoyo de los directores de cada centro educativo y docentes del PADEP/D organizados por el Lic. Pedro Munguía.

Implementación de Infografías: la ejecución de esta actividad brindará una herramienta eficaz para el desarrollo de la labor docente en el aula; ya que permite la estimulación gráfica del estudiante y la aceptación ágil de lo expuesto dentro del salón de clases; esta actividad se ejecutará con el apoyo de los directores de los centros educativos involucrados y del Asesor Pedagógico del distrito escolar.

Compartimiento de Experiencias Significativas con todos los establecimientos del Distrito 12-15-02 teniendo la participación de docentes de las comisiones de calidad, estudiantes de PADEP/D, asesores del equipo del SINAIE, coordinados por la Comisión Municipal de Calidad del Distrito Educativo.

9.7. Cronograma:

Programación de las Estrategias a utilizar para fortalecer planes de acción durante 2019 y el ciclo escolar 2020.

| Actividad | Septiembre de 2019 a Septiembre de 2020 | | | | | | | | | | |
|--|---|----|------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2019 | | 2020 | | | | | | | | |
| | 9 | 10 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Actividad 1 Desarrollo de Comunidades de Aprendizaje | ■ | ■ | | ■ | | ■ | | ■ | | ■ | |
| Actividad 2 Círculos de Calidad | | ■ | ■ | | ■ | | ■ | | ■ | | ■ |
| Actividad 3. Ciclo de Reflexión | | | ■ | | | ■ | | | ■ | | |
| Actividad 4. Realizar un taller con los docentes sobre metodologías de la enseñanza activa que permitan desarrollar el CNB | | | ■ | ■ | | | ■ | ■ | | | |
| Actividad 5. Iniciar un proceso de monitoreo en las aulas para verificar la aplicación de metodologías y el trabajo de los docentes para poder ayudarlos a mejorar | | | ■ | | ■ | | ■ | | ■ | | ■ |
| Actividad 6. Establecer sesiones de trabajo con el Director para que pueda utilizar las siete palancas inteligentes de resistencia al cambio con los docentes poco colaboradores. | | ■ | ■ | | ■ | | ■ | | | ■ | |
| Actividad 7 Fortalecimiento de Lecturas Dirigidas | | | | ■ | | ■ | | ■ | | | |
| Actividad 8 Foros estudiantiles | | | | | ■ | | ■ | | ■ | | ■ |
| Actividad 9 Implementación de Infografías | | | ■ | | | | | | ■ | | |
| Actividad 10. Compartimiento de Experiencias significativas con todos los establecimientos del Distrito 12-15-02 | | | | | | ■ | | ■ | | ■ | |

9.8. Recursos necesarios:

Los cuatro directores de los establecimientos asignados por la Dirección Departamental de Educación de San Marcos, Filiberto Custodio Ramírez Pérez director de la Escuela Oficial Rural Mixta de caserío 15 de Enero, Rebeca de León directora de la Escuela Oficial Rural Mixta de caserío 20 de Abril, Zzaira Muñoz Mérida de Orozco directora de la Escuela Oficial Rural Mixta de caserío Santa Elisa y Patricia Odette Girón de Rosal directora de la Escuela Oficial Rural Mixta de Aldea Las Brisas del Petacalapa.

Además los docentes de la comisión de calidad de cada uno de los cuatro establecimientos asignados para realizar este proyecto educativo y el apoyo del Equipo de SINAIE del Distrito Escolar 12-15-02 los profesionales Lic. Bequer Jezer Farfán Rivera Asesor Pedagógico y el Lic. Humberto Rene Gordillo Arana Asesor Administrativo.

Participando en el desarrollo de este ambicioso proyecto de mejora educativa algunos estudiantes de PADEP/D que se encuentran laborando en el Distrito Escolar 12-15-02 compartiendo sus experiencias significativas con los directores y docentes de los cuatro establecimientos asignados. Se utilizaron Materiales de apoyo tales como: Agenda, documentos de apoyo, laptop, cañonera. Libros: Coaching para el Liderazgo educativo, recursos educativos en línea y físicos.

9.9. Evaluación:

Forma como se plantea realizar la evaluación del plan de sostenibilidad

- 9.9.1. Se desarrollara una vez al mes una comunidad de aprendizaje donde se aplique el Ciclo de Reflexión con directores y equipo de apoyo de los cuatro establecimientos asignados para lo cual se implementara una lista de cotejo para verificar el avance logrado durante los planes de acción y de sostenibilidad, de modo que permitan realimentar actividades donde sea necesario implementar una planificación hacia atrás.

- 9.9.2. Mediante la aplicación de Mesas de trabajo que se realizará cada tres semanas con directores y equipo de apoyo de los cuatro establecimientos seleccionados se evaluará el progreso alcanzado, ya que se analizaran las actividades propuestas y mediante una rúbrica verificar los logros alcanzados.

- 9.9.3. Establecer una guía estructurada de observación para poder monitorear y verificar el avance significativo de las acciones que se realizan en los cuatro establecimientos educativos asignados, acción que se desarrollara durante el tiempo establecido para el plan de sostenibilidad aplicándola cada mes.

10. EXPERIENCIA EXITOSA DE LIDERAZGO EN EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO.

Como una experiencia significativa se toma la participación activa en cada una de las pláticas por los cuatro directores y los docentes elegidos para compartir experiencias en horarios vespertinos, ya que siempre manifestaron todo el apoyo para la realización de este proyecto educativo, manifestando el interés por conocer y aplicar las estrategias que se compartirían en esta actividad.

Se considera como un elemento inicial al cambio muy importante el entusiasmo manifestado por los directores de las escuelas seleccionadas para realizar este proceso, Escuela Oficial Rural Mixta Caserío 15 de Enero, Escuela Oficial Rural Mixta caserío 20 de abril, Escuela Oficial Rural Mixta Caserío Santa Elisa y Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Las Brisas del Petacalapa.

Es factor determinante la actitud de los directores y los docentes de apoyo quienes desde el inicio presentaron entusiasmo por las acciones que se efectuarían y la última etapa se comprometieron a ser maestros distintos, eficientes maximizando los recursos que presenta la comunidad donde laboran y ser ejemplos que sí se pueden romper estereotipos manifestando su entusiasmo y responsabilidad para mejorar el trabajo que se realiza en cada una de sus aulas.

Como parte de este proceso formativo de mejora y compartimiento de experiencias significativas me considero afortunado por el trabajo ejecutado y en la obligación de hacer la diferencia apoyando los procesos de mejora en los distintos establecimientos educativos que conforman el Distrito Escolar 12-15-02 del municipio de Malacatán como guía del cambio que se debe iniciar en el magisterio local, ya que es indispensable reconocer que estamos en un momento crítico en educación, ya que actualmente ocupamos uno de los

primeros lugares en fracaso escolar y realmente es ilógico que en un municipio con altos indicadores de preparación académica de los docentes tengamos tan altos indicadores de fracaso.

Algo está fallando y esta Práctica Profesional me da muchas respuestas a interrogantes que trabajando en equipo podemos superar.

La disposición de los directores y docentes para poner en práctica lo que se compartió en cada plática preparada en los planes de acción para los establecimientos asignados, los cuales son:

- Plan IN – 1 las escuelas de Caserío 15 de Enero y 20 de Abril.
- Plan IN – 2 las escuelas de Santa Elisa y Aldea Las Brisas del Petacalapa

En el monitoreo de apoyo que se realizó a los cuatro establecimientos seleccionados se pudo comprobar que tanto directores como docentes si ponen en práctica las sugerencias metodológicas que se compartieron en las diferentes pláticas realizadas, como evidencias se presentan varias fotos que demuestran acciones implementadas en los cuatro establecimientos educativos asignados.

En la foto 1 donde la directora de la Escuela Oficial Rural Mixta Patricia de Aldea Las Brisas del Petacalapa, Patricia Odette Girón de Rosal pone en práctica la herramienta de la Lectura Dirigida con estudiantes del tercer grado, ya que ese día la maestra oficial no asistió por tener cita en el IGSS razón por la cual se apoyó atendiendo a los estudiantes aplicando estrategias de enseñanza y en la foto 2 la docente de 2º. Grado Maribel Rivera realiza la estrategia de ambientes letrados permitiéndole a cada niño que exprese y conviva en ese espacio indicado, aplicando eficientemente la docente la estrategia educativa planificada para el mejoramiento del desarrollo de la clase de Comunicación y Lenguaje L1 de segundo grado.

Foto 1 Práctica de Lectura Dirigida



Fuente: Archivo Propio

Foto 2 Práctica de ambientes letrados



Fuente: Archivo Propio

Estas acciones se toman como experiencias muy especiales, ya que en el tiempo transcurrido del curso de Investigación Acción al de Práctica Profesional se pudo notar un cambio muy notorio y demostrativo en el funcionamiento docente en cada uno de los cuatro establecimientos asignados para realizar este proyecto de mejora continua, ya que en las visitas de apoyo realizadas con directores y docentes se pudo notar al inicio que tenían aulas sin materiales didácticos y que después el cambio fue tan evidente que los mismos docentes comentaban que desde que se inició con este proyecto sus directores ha tenido otra disposición, otra actitud, se notan más alegre y con deseo de trabajar en beneficio de su escuela.

Es importante escuchar este tipo de comentarios que inspiran a seguir trabajando unidos por la educación de las comunidades.

En la foto 3 se puede notar parte del material de apoyo tanto didáctico como Cartografías conceptuales de los docentes y directora de la Escuela Oficial Rural Mixta de Caserío Santa Elisa donde los maestros son muy dedicados, optimistas y comprometidos en mejorar su labor docente en beneficio de sus estudiantes.

No debemos olvidar que los estudiantes son el resultado de todo el trabajo organizado y bien planificado del docente que le cambiara su vida, brindándoles mejores oportunidades de vida.

Foto 3: Ambientes Letrados,



Fuente: Archivo propio

El vencer el miedo al cambio, vencer la resistencia a mejorar, fue muy importante porque se puede dar cuenta cada uno de los Maestros que trabajando con pasión, amor, y preparación se puede superar todos los obstáculos que se presenten en el camino del mejoramiento de los procesos de enseñanza - aprendizaje.

Darse cuenta que los comentarios de directores y docentes son positivos y que después del proceso realizado tengan una perspectiva diferente, de mejorar y comprometerse a trabajar en equipo, a estar siempre dispuestos a apoyarse y compartir experiencias significativas es una satisfacción formidable ya que viene a fortalecer el deseo de seguir trabajando como Líderes del proceso de cambio en el municipio de Malacatán, específicamente en el Distrito Educativo 12-15-02.

En la foto 4 se puede ver la actitud de los compañeros docentes y director de la Escuela Oficial Rural Mixta de caserío 15 de enero implementando la estrategia del uso correcto del Material Didáctico.

Foto 4
Práctica Material Didáctico



Fuente: Archivo propio

Mientras que en la foto 5 se observa la exposición de Material Didáctico realizada por docentes y directora de la Escuela Oficial Rural Mixta de caserío 20 de abril.

Foto 5
Práctica Herramientas Innovadoras



Fuente: Archivo propio

11. MI GRAN EXPERIENCIA EXITOSA EN LA PRÁCTICA PROFESIONAL.

Mi nombre es Pedro Danilo Munguía Mérida.

Soy originario del municipio de Malacatán del departamento de San Marcos, lugar de donde me siento orgulloso de pertenecer, bello rincón del País, puerta de Centro América.

Soy maestro de Educación Primaria Urbana egresado del glorioso INVO de Quetzaltenango, estudié el Profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía y la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa en la extensión de Coatepeque de la Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala y estoy próxima a obtener el título de Maestría en Liderazgo en Acompañamiento Educativo.

Trabajo en el Ministerio de Educación, tengo ya 36 años de servicio docente, ingrese al Magisterio Nacional en septiembre de 1983.

Y desempeño el puesto de Coordinador Distrital del SINAIE en Malacatán, .desde enero de 2018.

Desarrollé mi práctica profesional de la maestría en cuatro escuelas: Siendo las designadas por la DIDEDUC de San Marcos, Escuela Oficial Rural Mixta Caserío 15 de Enero, Escuela Oficial Rural Mixta Caserío 20 de Abril, Escuela Oficial Rural Mixta Caserío Santa Elisa y Escuela Oficial Rural Mixta Aldea Las Brisas del Petacalapa.

Para desarrollar mí práctica y de acuerdo al diagnóstico, consideré elegir el eje de Acompañamiento a Directores de centros educativos.

Elegí ese eje porque percibí la necesidad de apoyar a los directores de los establecimientos asignados para la Práctica Profesional con las herramientas y metodologías que fundamentaran el Liderazgo Pedagógico y se transformara en un acompañamiento idóneo a los docentes en las aulas.

La situación problemática que decidí abordar fue el Liderazgo Pedagógico y el Acompañamiento en el Aula.

Para abordar la problemática desarrollé dos intervenciones diferentes, la primera consistió en dos charlas de Liderazgo enfocados en estrategias como Comunidades de Aprendizaje y Círculos de Calidad, la segunda dos charlas de Acompañamiento en el aula, usando la metodología de Modelajes de Herramientas de Enseñanza y Ambientes Letrados, la tercera consistió en dos charlas de Liderazgo enfocados en estrategias como Lecturas Dirigidas y Debates académicos y la última dos charlas de Acompañamiento en el aula, usando la metodología de Andamiajes de materiales de enseñanza innovadores y una exposición llamada Feria del Material Didáctico.

Mis planes de acción están respaldados por elementos valiosos de la teoría como por ejemplo: La importancia del liderazgo Pedagógico en las escuelas y su impacto en la transformación de los docentes y el Acompañamiento en el aula como acción de mejora continua, a continuación detallo algunos lineamientos:

* Es el proceso por el que un individuo ejerce influencia sobre las personas e inspira y motiva y dirige sus actividades para que alcancen sus metas.

* Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos.

* “Es un proceso a través del cual una persona –el líder- asegura la cooperación de sus seguidores”. (Sánchez Hugo, 2003)

De la misma manera detallo “El acompañamiento técnico pedagógico, es un proceso de mediación, asesoría y orientación pedagógica, dirigido a docentes de

las escuelas bilingües y monolingües del país, busca instalar procesos de autonomía y liderazgo para lograr que los docentes mejoren su práctica pedagógica; la acción de mejora es el propósito fundamental y debe ser significativo para el desarrollo de los indicadores de calidad de la educación bilingüe intercultural en el aula, esto contribuirá a reducir la deserción escolar y aumentar el logro de las competencias básicas de los estudiantes del nivel preprimaria, primaria y media” (1) (Vega, 2010), así mismo El acompañamiento o la asesoría pedagógica son también: “Unas acciones destinadas a contribuir a la transformación de las practicas pedagógicas de los profesores partiendo de la reflexión de sus conocimientos y actividades, a través de una relación de colaboración y participación para que los estudiantes logren aprendizajes significativos y consoliden su identidad social, cultural y lingüística” (2) (USAID, 2013, pág. 11).

Mi experiencia exitosa corresponde a la intervención significativa de la participación activa en cada una de las pláticas por los 4 directores y los docentes elegidos para compartir experiencias en horarios vespertinos, ya que 7 de los 8 charlas con directores y docentes fueron de dos a las cinco de la tarde, y en todas siempre estuvieron a la hora en punto e inclusive en dos ocasiones tardamos un tiempo más del horario establecido, además se considera como un factor inicial al cambio muy importante, el entusiasmo manifestado por los directores de las escuelas seleccionadas para realizar este proceso, EORM Caserío 15 de Enero, EORM caserío 20 de abril, EORM Caserío Santa Elisa y EORM Aldea Las Brisas del Petacalapa. Al mismo tiempo considero que es factor determinante la actitud de los directores Filiberto Ramírez, Rebeca de León, Zzaira Muños y Patricia Girón de Rosal quienes siempre tuvieron el apoyo de maestros como Dennis Carrillo, Mayton Gonzales, Harold Muñoz y Edna Reyes, quienes desde el inicio mostraron entusiasmo por las acciones que se realizarían y al final se comprometieron a ser gente de cambio e inspirar a los demás compañeros a que juntos mejorar el trabajo que se realiza en cada uno de sus establecimientos educativos.

Como Maestrante muy satisfecho por el trabajo realizado y el compromiso de romper el paradigma del miedo a lo desconocido y vencer la resistencia como el inicio de un proyecto de mejora constante en el Distrito Educativo 12-15-02 del municipio de Malacatán, San Marcos.

A partir de la intervención se pudo apreciar una variación significativa tanto en la actitud docente como el criterio de aceptación al compromiso y ser un Líder Transformacional ya que los porcentajes subieron en un 35 a un 65% de efectividad en los indicadores tanto de Directores como en la de los docentes, al final es una satisfacción grande y una felicitación a los directores y docentes que están prestos al cambio sin temor y con mucha convicción. A parte del aspecto numérico que fue significativo en los porcentajes entre el antes y el después de la etapa de intervención, resalto la disposición al cambio, la confianza que depositaron en mí, la necesidad de conocer o implementar en equipo estrategias de mejora continua para que el trabajo que se realiza en las aulas sea significativo, la actitud de directores y docentes para aplicar el ciclo de reflexión y trabajar unidos para mejorar cada uno de sus establecimientos educativos en los indicadores de fracaso escolar, finalmente el compromiso a trabajar mejor.

Participaron en cada una de las charlas los cuatro directores de los establecimientos asignados, así como en las dos primeras charlas un grupo selecto de docentes de cada establecimiento que se comprometía a replicar cada una de las charlas, las dos últimas intervenciones de apoyo fue con la totalidad de docentes de los cuatro establecimientos educativos que eran 28.

Todo inicio tiene sus inconvenientes, pero después de 20 minutos y explicarles el objetivo de la intervención todo fue muy fácil, los directores comprendieron la necesidad de implementar planes de acción que mejoren los procesos educativos en cada uno de sus establecimientos educativos y los docentes fueron conscientes que requieren de actualización docente y compartimiento de experiencias exitosas para que trabajando en equipo puedan transformar su labor docente.

Todos los docentes y directores que participaron en el desarrollo de la Práctica Profesional expresaron su gratitud a las acciones de apoyo metodológico recibidos, así como su compromiso a poner en práctica estas experiencias adquiridas no solo en el aula con sus estudiantes, sino compartirlas con otros compañeros docentes y ser líderes del cambio que se necesita en nuestro sector educativo.

Creo que esta experiencia exitosa puede ser sostenible si se lleva a cabo cada uno de los pasos establecidos en el plan que diseñé específicamente en la puesta en práctica de las estrategias para fortalecer el proceso alcanzado en la etapa de Intervención de la Práctica Profesional realizada en los cuatro establecimientos asignados, y que consiste en desarrollar **para el Plan IN – 1**. Comunidades de aprendizaje, Círculos de calidad, Ciclo de Reflexión, taller con los docentes sobre metodologías de la enseñanza activa que permitan desarrollar el CNB.

Iniciar un proceso de monitoreo en las aulas para verificar la aplicación de metodologías y el trabajo de los docentes para poder ayudarlos a mejorar, apoyar constantemente a los establecimientos de Caserío 15 de Enero y Caserío 20 de abril, así como establecer sesiones con el Director para que pueda utilizar las siete palancas inteligentes de resistencia al cambio con los docentes que no aceptan el cambio. A continuación **para el Plan IN – 2**, Fortalecimiento de Lecturas Dirigidas, Debates, Foros, Infografías, Cartografía conceptual, Iniciar un proceso de monitoreo en las aulas para verificar la aplicación de metodologías y el trabajo de los docentes para poder ayudarlos a mejorar, Feria de las estrategias de exposición de ideas innovadores, un día de experiencias exitosas (Feria del Material Didáctico con docentes de 4^o a 6^o grado), establecer sesiones con el Director para que pueda utilizar las siete palancas inteligentes de resistencia al cambio con los docentes que no aceptan colaborar.

Haber desarrollado esta intervención me hace sentir orgulloso de ser Malacateco y formar parte de esta Maestría que es una oportunidad de hacer diferencia y que nos da la gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala de poder

contribuir en la actualización de directores y docentes que serán la punta de lanza para mejorar los procesos educativos del Distrito 12-15-02, ya que las oportunidades de mejora ya están detectadas, los cuellos de botella ya tienen las salidas estratégicamente idóneas y planificadas para solventar estas limitantes que tienen como producto el Fracaso Escolar. A si mismo ser parte de un proceso de cambio, de vencer la resistencia y de fortalecer la mejora continua como una necesidad imperativa en estos tiempos de conformismo docente es una gran satisfacción, este proceso que nos llevará al éxito escolar no se podrá alcanzar solo, por lo que considero fundamental seguir apoyando a directores con esa actitud positiva y docentes comprometidos a ser mejores y por último Bendiciones para todos en este proceso de cambio, pero que juntos todo es posible, vamos Patria a caminar, yo te acompaño.

El desarrollar con entusiasmo y dedicación mi práctica profesional me enseñó que trabajando con entrega, amor y agradecimiento por la bendición de ser docente se logran los objetivos propuestos y se contagia a las personas inyectándoles el optimismo para ser mejores, de tal manera que puedes influir en sus acciones como docentes y darse cuenta que la verdadera función de un maestro es preparar a sus estudiantes para tener una vida mejor, tener oportunidades de vivir bien y transformar su comunidad.

De la misma manera comprobar que gracias a Dios el Magisterio Nacional tiene docentes con vocación y voluntad para hacer las cosas diferentes y cambiar su forma de trabajar, lo que quizá hace falta son Líderes que los guíen a ser mejores, hace falta implementar el Coaching para llevarlos al lugar donde se merecen estar, darme cuenta que con el ejemplo se puede influir tanto que no es sorpresa lograr la disposición a realizar acciones de mejora, juntos nos daremos la oportunidad de una nueva etapa en la Educación del bello municipio de Malacatán y trabajando en equipo sacarlo con esfuerzo, dedicación y compromiso de ese lugar tan nefasto donde se encuentra actualmente, ya que los indicadores del fracaso escolar no mienten y hay que trabajar para mejorarlos de tal manera que se conviertan en indicadores del éxito escolar.

Foto 6 Experiencias exitosas.



Fuente: Archivo propio

Foto 7 Lectura Dirigida



Fuente: Archivo propio

12. REFERENCIAS

- AUBERT, A, Flecha. (2008). Aprendizaje dialógico en la sociedad de la información. Barcelona: Hipatia Editorial.
- Bolívar Ruano, Ma, Rosel. (2013). Comunidades profesionales de aprendizaje. *Instrumentos de diagnóstico y evaluación*.
- Cassany, D. (2006). Tras las líneas. En D. Cassany, *Tras las líneas* (pág. 42). Barcelona: Anagrama.
- Castells, M., Flecha, R, Freire. (1994). Nuevas perspectivas críticas en educación. En M. F. Castells, *Nuevas perspectivas críticas en educación* (pág. 45). Barcelona: Paidós.
- Cepeda, V. & Saltos, L. (2006). *Proyecto para jóvenes emprendedores*. Quito Ecuador: Trébol.
- Conferre. (2006). Liderazgo y autoridad. *Revista Testimonio*, 7.
- Wise. D. (2013). Coaching para el Liderazgo Educativo. USAID.
- Elboj. (2003). Las comunidades de aprendizaje. En C. & Elboj, *Las comunidades de aprendizaje* (págs. 91-103). Barcelona, España: Graó.
- Francisco Rey Marcos y Víctor de Currea-Lugo. (2002). El debate humanitario. En F. R. Currea-Lugo, *El debate humanitario* (pág. 15). Barcelona: Icaria.
- Martos A.E. (2009). Tecnologías de la palabra en la era digital. En A. Martos García. España: Relatec.
- Peiró, J. (1993). Círculos de calidad. En J. Peiró, *Círculos de calidad* (pág. 51). Madrid: Eudema Universidad.
- Salazar, J. (2012). Acompañamiento en el aula: Una estrategia para la mejora del trabajo pedagógico. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1-13.
- Sánchez H. (2003). Administración y Legislación Educativa. En S. Hugo, *Administración y Legislación Educativa* (pág. 35). Quito, Ecuador: Universidad Salesiana.

- Sánchez, H. (2003). *Administración y Legislación Educativa*. Quito, Ecuador: Universidad Salesiana.
- Siraj, J. (2004). Nuevas tecnologías para la educación infantil y primaria. En J. Siraj, *Nuevas tecnologías para la educación infantil y primaria* (pág. 15). Madrid: Morata S.L.
- Swartz, S. (2010). *Estrategias innovadoras para enseñar a leer y escribir*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica.
- Vigotsky, L.S. (1979). El Desarrollo de los procesos psicológicos superiores. En L. Vigotsky, *El Desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona: Crítica.
- Vygotsky. (1979). El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Barcelona: Crítica.
- Wise D & Avendaño K. (2013). Coaching para el liderazgo educativo. En W. D. Karen. Guatemala: USAID.
- Wise, D. (2013). *Coaching para el Liderazgo Educativo*. Guatemala: USAID.
- Wise, D. (2018). *Modelo de Acompañamiento Pedagógico en Guatemala*. Guatemala: Mineduc.
- Zarinán I. (2012). Organizadores Gráficos. En I. Zarinán Medina, *Estrategias metodológicas para la comprensión lectora* (pág. 28). México: Grandes ideas Siglo XXI.

13. ANEXOS.

GUÍA PARA LLEVAR A CABO UNA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE

Centros educativos participantes: EORM Caserío 15 de Enero y Caserío 20 de Abril

Integrantes: Director y docentes de apoyo de ambos establecimientos educativos

Fecha: Jueves 04 de Julio de 2019

Responsable: Lic. Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante)

Temática a desarrollar: Comunidades de Aprendizaje

| |
|---|
| <p>1. Identificar problemas comunes en las aulas (establecer normas del trabajo en equipo)</p> <p>1.1) Teléfono en vibrador.</p> <p>1.2) Respetar los horarios de inicio y final de la actividad</p> <p>1.3) Participar activamente en el desarrollo de la actividad</p> <p>1.4) Respeto a los compañeros docentes</p> <p>1.5) Pedir la palabra para participar</p> |
| <p>2. Seleccionar el problema específico Situación TEMA “Liderazgo Pedagógico”</p> |
| <p>3. identificar y Plantear posibles estrategias para solucionar el problema (Lluvia de ideas relacionado al tema expuesto)</p> <p>3.1) Importancia del Liderazgo en la escuela</p> <p>3.2) Razones por las que no se evidencia en Liderazgo en la escuela.</p> <p>3.3) Apoyo total al director de la escuela y las disculpas por limitar esta acción</p> <p>3.4) Sensibilización al conocer razones de la importancia del Liderazgo Pedagógico</p> <p>3.5) Aceptación al 100% del Liderazgo Pedagógico del director.</p> |
| <p>4. Metas planteadas (Propuestas de Solución)</p> <p>4.1) Concientización sobre la importancia del Liderazgo Pedagógico y su implementación en la escuela por director y docentes.</p> <p>4.2) Compromiso de reconocer y valorar el Liderazgo Pedagógico del director</p> <p>4.3) Aplicación del tema con los demás docentes para sensibilizarlos de la importancia de apoyar las ideas e innovaciones que proponga el director de la escuela.</p> |
| <p>5. Asignar tareas a todos: Qué, cómo? Dónde, cuándo y quiénes?</p> <p>Compartimiento de experiencias exitosas (comentarios de acciones que fueron de beneficio en las escuelas)</p> <p>5.1) Compartimiento de la Técnica utilizada con los demás compañeros de la escuela</p> <p>5.2) Implementar la Estrategia con los estudiantes de 5°. Y 6°. Primaria</p> <p>5.3) Realizar en un tiempo de 7 días una comunidad de aprendizaje dirigida por el director de la escuela.</p> |
| <p>6. Seguimiento; Quiénes y cómo? (acuerdos)</p> <p>6.1) Realizar dos comunidades de aprendizaje en el transcurso del mes en horario vespertino</p> <p>6.2) Participar activamente con los estudiantes en la aplicación de ésta herramienta educativa</p> <p>6.3) Reconocer, valorar y respetar el Liderazgo del director de la escuela.</p> |
| <p>7. Próxima reunión:</p> <p>(En la próxima reunión se compartirán sus experiencias y recomendaciones sobre las estrategias utilizadas)</p> <p>7.1) Jueves 11 de Julio de 2019</p> |

AGENDA "LECTURA DIRIGIDA"

Centros educativos participantes: EORM Caserío Santa Elisa y Aldea Las Brisas

Integrantes: Director y docentes de apoyo de ambos establecimientos educativos

Fecha: Viernes 05 de Julio de 2019

Responsable: Lic. Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante)

Temática a desarrollar: Lectura Dirigida

| No. | ACTIVIDAD | TIEMPO | RESPONSABLE | RECOMENDACIONES |
|-----|---|----------|---|--|
| 1 | Bienvenida | 5 min. | MEPU. Zzaira Muñoz | Uso del tiempo estipulado |
| 2 | Descripción de la Estrategia a usar (Lectura Dirigida) | 15 min. | Lic Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante) | Compartir la Herramienta utilizada con los demás compañeros e implementarla con sus estudiantes en el aula |
| 3 | Determinar el tema a tratar | 5 min. | MEPU Patricia de Rosal | |
| 4 | Establecer dinámica del desarrollo de la Estrategia (Lectura Dirigida) | 15 min. | Lic Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante) | Recomendar la realización en las escuelas y beneficiar a compañeros docentes y estudiantes de los diferentes grados. |
| 5 | Delimitar el tema (tiempo – participantes – oportunidades) Todos deben participar en lectura y comentarios. | 10 min.. | Lic Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante) | |
| 6 | Desarrollo de la estrategia | 25 min. | Lic Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante) | Recomendar la realización en las escuelas y beneficiar a compañeros docentes y estudiantes de los diferentes grados. |
| 7 | Conclusiones de la actividad (una por equipo de trabajo) | 10 min. | Directoras de las escuelas Zzaira Muñoz y Patricia de Rosal | |
| 8 | Recomendaciones (una por equipo de trabajo) | 10 min. | MEPU Edna Leticia Reyes | |

AGENDA “CIRCULOS DE CALIDAD”

Centros educativos participantes: EORM Caserío 15 de Enero y Caserío 20 de Abril

Integrantes: Director y docentes de apoyo de ambos establecimientos educativos

Fecha: Jueves 18 de julio

Responsable: Lic. Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante)

Temática a desarrollar: Círculos de Calidad

| No. | ACTIVIDAD | SUGERENCIAS | RESPONSABLE |
|-----|--|--|--|
| 1 | Descripción de la Estrategia a usar (Círculos de calidad) | Mejorar la estrategia educativa mediante la aplicación en la escuela con los compañeros docentes y alumnos de los diferentes grados. | Lic Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante) |
| 2 | Selección del Tema (Liderazgo pedagógico) | El tema seleccionado es el Liderazgo Pedagógico y su influencia en el Fracaso Escolar | Director y docentes seleccionados |
| 3 | Conformación de equipos de trabajo | Optimizar la Herramienta en su aplicación en el aula conforme la cantidad de estudiantes | MEPU Rebeca de León y Filiberto Ramírez (directores) |
| 4 | Organización de los equipos de trabajo (facilitador-- coordinador--relator-- instructor-- expertos) | Facilitador: Lic. Pedro Munguía Relator: Dennis Carrillo Expertos: Rebeca de León y Filiberto Ramírez | Lic Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante) |
| 5 | Desarrollo de la actividad | Excelente participación de los docentes | Lic Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante) |
| 6 | Análisis de lo ejecutado (Evaluar los resultados) | Muy buena participación de los docentes Dennis Carrillo y Mayton Gonzales | Lic Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante) |
| 7 | Conclusiones (Establecer y aplicar medidas correctoras) | Rebeca de León y Filiberto Ramírez | Lic Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante) |
| 8 | Recomendaciones (establecer fecha próxima reunión de trabajo) | Lic Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante) | Lic Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante) |

GUIA DE TRABAJO “DEBATES O FOROS”

Centros educativos participantes: EORM Caserío Santa Elisa y Aldea Las Brisas

Integrantes: Director y docentes de apoyo de ambos establecimientos educativos

Fecha: Viernes 19 de Julio de 2019

Responsable: Lic. Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante)

Temática a desarrollar: El Debate

1. Planteamiento del tema o problema a discutir.
(Priorizar Tema (Liderazgo pedagógico) Finalidad o expectativas)

Liderazgo Pedagógico

2. Organización de equipos de trabajo.
(Seleccionar a los disertantes--- MODERADOR---- apuntador---público)

Moderador: Lic Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante) Equipos participantes: Los docentes de las escuelas participantes.

3. Establecer normas del desarrollo de la actividad (Periodización)
Se realizara uno en cada establecimiento educativo en un tiempo máximo de 15 días con docentes para que los estudiantes observen la actividad.
4. Preparar participación para el debate o foro.
(Desarrollo de la temática (tomar en cuenta la participación de los personajes de los paneles a realizar)

Tema a reforzar “El Liderazgo Pedagógico y su influencia en los Indicadores Educativos

5. Hipótesis y tesis planteada.
La falta de Liderazgo en los establecimientos educativo incide en el Fracaso Escolar

6. Apertura (Discusión dirigida (moderador))

Actividad realizada por el Maestrante

7. Realización del debate.
(Dinámica a seguir) Beneficios que se plantean

Discusión dirigida con el objetivo de llegar acuerdos finales

8. Participación del público (Análisis de lo tratado y comentarios) (Conclusiones y recomendaciones (como podemos mejorar el liderazgo pedagógico)
-

FICHA TECNICA “MODELAJES DE HERRAMIENTAS DE ENSEÑANZA”

Centros educativos participantes: EORM Caserío 15 de Enero y Caserío 20 de Abril

Integrantes: Director y docentes de apoyo de ambos establecimientos educativos

Fecha: Jueves 11 de julio

Responsable: Lic. Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante)

Temática a desarrollar: Organizadores Gráficos, y reforzamiento de los debates y Lectura dirigida.

| No. | HERRAMIENTA | PROPOSITO |
|-----|--|---|
| 1 | Los juegos Lúdicos en el aula | Reconocer la importancia del juego en el aula |
| 2 | Los Organizadores Gráficos | Implementar los diferentes organizadores gráficos para mejorar la comprensión de las clases |
| 4 | Uso de las TICS en el proceso formativo de los docentes actualizados | Implementar las tics en el mejoramiento de los recursos y estrategias educativas |
| 5 | Lectura Dirigida | Inculcar en los estudiantes el hábito lector, pero sobre todo la capacidad de análisis y exponer su criterio |
| 6 | Debates estudiantiles | Desarrollar la capacidad de autoformación y criterio para empoderarse de conocimientos que fortalezcan su formación académica |

FICHA TECNICA DE MATERIAL DIDACTICO "AMBIENTES LETRADOS"

Centros educativos participantes: EORM Caserío 15 de Enero y Caserío 20 de Abril

Integrantes: Director y docentes de apoyo de ambos establecimientos educativos

Fecha: Lunes 22 de julio

Responsable: Lic. Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante)

Temática a desarrollar: Ambientes Letrados

| No. | MATERIAL DIDACTICO | AREA |
|-----|----------------------------|--|
| 1 | LOS SENTIDOS | Ciencias Naturales y Tecnología / Medio Social y Natural |
| 2 | LOS ORGANIZADORES GRAFICOS | Ciencias Naturales / Ciencias Sociales / Formación Ciudadana / Comunicación y Lenguaje los dos niveles |
| 3 | INFOGRAFIAS | Ciencias Naturales / Ciencias Sociales / Formación Ciudadana / Comunicación y Lenguaje los dos niveles |
| 4 | Cartografía Conceptual | Ciencias Naturales / Ciencias Sociales / Formación Ciudadana / Comunicación y Lenguaje los dos niveles |

AGENDA DESCRIPTIVA “ANDAMIAJES DE EXPERIENCIAS INNOVADORAS”

Centros educativos participantes: EORM Caserío Santa Elisa y Aldea Las Brisas

Integrantes: Director y docentes de apoyo de ambos establecimientos educativos

Fecha: Miércoles 17 de Julio de 2019

Responsable: Lic. Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante)

Temática a desarrollar: Experiencias Innovadoras

| CONTENIDO | HORA | ACTIVIDAD | RECURSOS DIDACTICOS | MATERIALES DE APOYO | PRODUCTO |
|---|---------------------|--|---------------------|------------------------------|------------------------------|
| Compartimiento de Experiencias exitosas | 11:00 a 11:45 | Charla de motivación por compañeros de PADEP/D | Exposición | Rutas de trabajo Cañonera | Tener una discusión dirigida |
| Comentarios de la Actividad | 11.45 A 12.15 | Directoras de las escuelas participantes | | | |

AGENDA MODELO “FERIA DEL MATERIAL DIDÁCTICO”

Centros educativos participantes: EORM Caserío Santa Elisa y Aldea Las Brisas

Integrantes: Director y docentes de apoyo de ambos establecimientos educativos

Fecha: Lunes 22 de Julio de 2019

Responsable: Lic. Pedro Danilo Munguía Mérida (Maestrante)

Temática a desarrollar: Compartimiento y exposición de Material Didáctico.

| TEMA | TIEMPO | RESPONSABLE | COMENTARIOS |
|--------------------------------------|--------|---|-------------|
| Exposicion de Material Didáctico | | Maestrante Estudiantes de PADEP/D | |
| Uso correcto del Material presentado | | Estudiantes de PADEP/D | |
| Elaboración de materiales didáctico | | Maestrante Docentes participantes | |
| Conclusiones de la actividad | | Maestrante | |

ASISTENCIA Y EVALUACIÓN PLAN IN-1

UNAC DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO EPPLM
REGISTRO DE ASISTENCIA DE PERSONAS PARTICIPANTES

Comunidades de Aprendizaje

Nombre del supervisor o Asesorado: Lic. Pedro Danilo Munguía Munguía Dirección o Dependencia Responsable: Coordinación Distrital 1215-02

Ubicación: Colonia El Maestro, Malacatan

Fecha de la actividad: Jueves 04 de Julio 2019 Horario: De 14:00 a 16:30

Nombre de la Actividad: Aplicación de la Estrategia Educativa Comunidades Aprendizaje

| Nombre y Apellidos completos del participante | Institución y/o Dependencia | Teléfono | Correo Electrónico | Género | | B | C | No. DPI / Código del estudiante | Municipio | Departamento | Cargo | Firma | |
|---|---------------------------------|------------|-------------------------------|--------|---|---|---|---------------------------------|---------------|--------------|------------|-----------|--------------|
| | | | | M | F | | | | | | | | Grupo Etnico |
| Rebeca Argentina de León H | EORH caserio 10 de abril | 49561493 | rebeca_0300 icon@gmail.com | X | | 3 | 4 | 24 | 2425002851215 | Malacatan | San Marcos | Directora | |
| Aurca Manna Chilel | EORH Cas. Rodolfo Abul | 50521357 | | X | | 3 | 4 | 24 | 2322970021215 | Malacatan | San Marcos | Docente | |
| Vanalabricia Roldán Villalón | EORH Cas. Lenahuil | 41563143 | | X | | 3 | 4 | 24 | 1733652561215 | Malacatan | San Marcos | Docente | |
| Dennis Rafael Carrillo Fuentes | EORH Caserio 15 de junio | 47750034 | decarril@hotmail.com | X | | 3 | 4 | 24 | 1919712271216 | Malacatan | San Marcos | Docente | |
| Filiberto Cristóbal Ramírez Pérez | EORH Caserio 11 de enero | 51617547 | | X | | 3 | 4 | 24 | 1753316851215 | Malacatan | San Marcos | Director | |
| Florencia Sánchez Rivas | C.O.R.M. Caserio 15 de Enero | 30789920 | F.Sanchez@unac.edu.gt | X | | 3 | 4 | 24 | 1735091541207 | Malacatan | San Marcos | Docente | |
| Zelene Judith Cristóbal | E.O.R.M. caserio 20 de abril | 41691043 | | X | | 3 | 4 | 24 | 1653718621215 | Malacatan | San Marcos | Docente | |
| Edgar Asael Chikl Malacatan | E.O.R.M. caserio 10 de abril | 5770-14-20 | | X | | 3 | 4 | 24 | 1603986651215 | Malacatan | San Marcos | Docente | |

| A. EDAD | B. GRUPO ÉTNICO | C. COMUNIDAD LINGÜÍSTICA | | | | OBSERVACIONES |
|--------------------------|-----------------|--------------------------|----------------|-----------------|------------------|---------------|
| 1. 0-10 (niños) | 1. Maya | 1. Achi | 7. Ixil | 13. Poq'omchi' | 19. Tzeltal | |
| 2. 11-17 (adolescentes) | 2. Garifuna | 2. A'ch'ol | 8. K'iche' | 14. Q'eqchi' M' | 20. Tz'utujil | |
| 3. 18-24 (jóvenes) | 3. Anzaco | 3. Awakatek | 9. Kaq'chik' | 15. Ixil (poco) | 21. Uspatek | |
| 4. 25 años de edad o más | 4. Lak'o | 4. Ch'ol' | 10. Mam | 16. Q'eqchi' | 22. Guatemalteco | |
| | 5. Mestizo | 5. Ch'ol' | 11. Mopan | 17. Sacatek'ek' | 23. Anzaco | |
| | 6. Otro | 6. Ixil' | 12. Poq'omchi' | 18. Sacatek'ek' | 24. Casteleño | |

Pedro Munguía
Maestrante

USAC

FORMULARIO

dep

EVALUACIÓN A LA ACTIVIDAD Y AL ACOMPAÑANTE

En cada aspecto evaluado marque la casilla correspondiente con una "X"

PARA EL ACOMPAÑANTE: PEDRO DANILO MUNGUA MERIDA

| No. | Aspecto evaluado | Excelente | Muy bueno | Bueno | Regular | Deficiente |
|-----|---|-----------|-----------|-------|---------|------------|
| 01 | Uso adecuado del tiempo | X | | | | |
| 02 | Aplicación de metodología adecuada | X | | | | |
| 03 | Domnio del tema | X | | | | |
| 04 | Uso de ejemplos | X | | | | |
| 05 | Resolución de dudas | X | | | | |
| 06 | Apoyos didácticos adecuados al tema/actividad | X | | | | |



PARA EL PROCESO: (COC, TALLER, CDA, MODELAJE, etc)

| No. | Aspecto evaluado | Excelente | Muy bueno | Bueno | Regular | Deficiente |
|-----|--|-----------|-----------|-------|---------|------------|
| 01 | Contenido de la actividad | X | | | | |
| 02 | Coherencia entre nombre y contenido | X | | | | |
| 03 | Información actualizada | X | | | | |
| 04 | Material de apoyo recibido (MUY QUE DARE ES MATERIAL) | X | | | | |
| 05 | Relación con puzsín de trabajo | X | | | | |
| 06 | Aplicación a tareas laborales (¿CÓMO ÚTL PARA EL TRABAJO?) | X | | | | |

SOBRE LAS INSTALACIONES: (Colocar el lugar de la actividad)

| No. | Aspecto evaluado | Excelente | Muy bueno | Bueno | Regular | Deficiente |
|-----|---|-----------|-----------|-------|---------|------------|
| 01 | Instalaciones adecuadas para la actividad | | | X | | |
| 02 | Limpieza | | | X | | |
| 03 | Ventilación | | | X | | |
| 04 | Iluminación | | | X | | |
| 05 | Espacio amplio | | | X | | |

OBSERVACIONES, FIRMA Y SELLO DEL DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO: (PUEDEN COLOCAR A LOS DOS DIRECTORES QUE RECIPEN LA CHARLA)

Observaciones:
 Firma: 
 Sello: 

USAC

FORMULARIO

EVALUACIÓN A LA ACTIVIDAD Y AL ACOMPAÑANTE

dep

En cada aspecto evaluado marque la casilla correspondiente con una "X"

PARA EL ACOMPAÑANTE: PEDRO DANILO MUNGUIA MERIDA

| No. | Aspecto evaluado | Excelente | Muy bueno | Bueno | Regular | Deficiente |
|-----|---|-----------|-----------|-------|---------|------------|
| 01 | Uso adecuado del tiempo | X | | | | |
| 02 | Aplicación de metodología adecuada | X | | | | |
| 03 | Dominio del tema | X | | | | |
| 04 | Uso de ejemplos | X | | | | |
| 05 | Resolución de dudas | X | | | | |
| 06 | Apoyos didácticos adecuados al tema/actividad | X | | | | |

PARA EL PROCESO: (COC, TALLER, CDA, MODELAJE, etc)

| No. | Aspecto evaluado | Excelente | Muy bueno | Bueno | Regular | Deficiente |
|-----|--|-----------|-----------|-------|---------|------------|
| 01 | Contenido de la actividad | X | | | | |
| 02 | Coherencia entre nombre y contenido | X | | | | |
| 03 | Información actualizada | X | | | | |
| 04 | Material de apoyo recibido (HAY QUE DARLES MATERIAL) | X | | | | |
| 05 | Relación con puesto de trabajo | X | | | | |
| 06 | Aplicación a tareas laborales (SI ES UTIL PARA EL TRABAJO) | X | | | | |

SOBRE LAS INSTALACIONES: (Colocar el lugar de la actividad)

| No. | Aspecto evaluado | Excelente | Muy bueno | Bueno | Regular | Deficiente |
|-----|---|-----------|-----------|-------|---------|------------|
| 01 | Instalaciones adecuadas para la actividad | | | X | | |
| 02 | Limpieza | | | X | | |
| 03 | Ventilación | | | X | | |
| 04 | Iluminación | | | X | | |
| 05 | Espacio amplio | | | X | | |

OBSERVACIONES, FIRMA Y SELLO DEL DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO: (PUEDEN COLOCAR A LOS DOS DIRECTORES QUE RECIBEN LA CHARLA)

Observaciones y firmas de los directores del centro educativo. Se incluye una firma manuscrita y un sello circular del centro educativo.