



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media

Acompañamiento a directores para una administración efectiva del personal
docente en la escuela.

Investigación acción realizada en cuatro escuela rurales de municipio y
departamento de Quetzaltenango.

Nombre del estudiante:
Juan Carlos Ronquillo de León

Facilitadora M.A. Aura Lissette Rodríguez Velásquez

Quetzaltenango, noviembre 2019



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala

Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media

Acompañamiento a directores para una administración efectiva del personal docente en la escuela.

Investigación acción realizada en cuatro escuela rurales de municipio y departamento de Quetzaltenango.

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

Juan Carlos Ronquillo de León

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

Quetzaltenango, noviembre 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

(Colocar los nombres de acuerdo al nombramiento del Examen Privado)

Dr. Miguel Ángel Chacón Arroyo	Presidente
M.A. Nixon Rubén Soto Maldonado	Secretario
M.A. José Álvaro Quiná Sitaví	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 Acompañamiento a directores para una administración efectiva del peonal docente en la escuela , **Investigación Acción realizada en cuatro escuelas del Municipio de Quetzaltenango, Departamento de Quetzaltenango**, correspondiente al estudiante Juan Carlos Ronquillo de león carné 8030789 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,


M.A Aura Lissette Rodríguez Velásquez
Colegiado 6479
Asesora nombrada

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 **“Acompañamiento a directores para una administración efectiva del personal docente en la escuela”** Investigación Acción en cuatro escuelas rurales del Municipio y Departamento de Quetzaltenango. Presentado por el (la) estudiante **Juan Carlos Ronquillo de León**, carné No. 8030789, 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 veinticuatro días del mes de octubre del año dos mil diecinueve.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


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



Ref. SAOIT81-2019
C.c. Archivo
HLCL/mglc

AGRADECIMIENTOS

A MINEDUC

Por la oportunidad de profesionalizarnos para el servicio a la niñez de Guatemala

A USAC-EFPEM

Por facilitar los procesos y acreditación del título que hoy se alcanza.

A USAID

Por el apoyo otorgado en el financiamiento de las becas para el logro de esta profesionalización.

A DIDEDUCQ

Por facilitarnos el tiempo para la realización de todos los procesos en el acompañamiento educativo.

A LAS EORM

Por abrirnos las puertas de sus escuelas para la realización de las visitas y prácticas profesionales.

A MIS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS

Helene Koopler Canorga, Normita Aguilar, Dina Rubí González, Mario René Pérez, Marco Tulio, por su amistad y su apoyo incondicional en el desarrollo de esta maestría.

ii.

RESUMEN

La investigación – acción realizada en las 4 EORM del municipio y departamento de Quetzaltenango facilitó el conocimiento, aplicación y práctica de los modelos de acompañamiento COC y protocolo de USAID con los que se sensibilizó a los directores de las escuelas mencionadas, designadas por el MINEDUC para ser acompañadas por los maestrantes de la IV Cohorte de la Maestría en Liderazgo para el Acompañamiento Educativo con el objetivo de promover el reconocimiento de la importancia de las fases del proceso administrativo en la gestión escolar para el fortalecimiento, desarrollo y funcionamiento adecuado de las cuatro EORM donde trabajan los directores sujetos de estudio.

El estudio se realizó con 4 directores a quienes se les observó en su administración. Como primera fase se aplicó un diagnóstico para detectar fortalezas y debilidades con el propósito de guiar el proceso de planificación, ejecución y evaluación de los componentes técnicos que se realizan en el ambiente del aula. La segunda fase consistió en sensibilizar a los directores de las EORM de las bondades del acompañamiento educativo. En la tercera fase se les compartieron los modelos y herramientas que se aplican en cada uno de ellos. En la cuarta fase los directores asumieron el rol de acompañantes trabajando con los docentes las técnicas específicas de las conversaciones y observación para darles a conocer resultados que se promovieron en las visitas en el aula.

ABSTRACT

The investigation - action carried out in the 4 EORM of the municipality and department of Quetzaltenango facilitated the knowledge, application and practice of the COC accompaniment models and USAID protocol with which the directors of the mentioned schools, designated by the MINEDUC, were sensitized. be accompanied by the teachers of the IV Cohort of the Master in Leadership for Educational Accompaniment in order to promote recognition of the importance of the administrative process phases in school management for the strengthening, development and proper functioning of the four EORM where the directors subject to study work.

The study was conducted with 4 directors who were observed in their administration. As a first phase, a diagnosis was applied to detect strengths and weaknesses in order to guide the process of planning, execution and evaluation of the technical components that are carried out in the classroom environment. The second phase consisted of raising awareness among the directors of the EORM about the benefits of educational support. In the third phase they were shared with the models and tools that are applied in each of them. In the fourth phase the directors assumed the role of companions working with the teachers the specific techniques of the conversations and observation to inform them of results that were promoted in the visits in the classroom.

i
ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
1. IDENTIFICACIÓN.....	3
1.1 Nombre de los planes de acción.....	3
1.2 Eje temático.....	3
1.3 Cobertura.....	3
1.4 Área.....	3
1.5 Sector.....	3
1.6 Período de ejecución.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1 Objetivo General.....	4
2.2 Objetivos Específicos.....	4
3. JUSTIFICACIÓN.....	5
4. MARCO METODOLÓGICO.....	6
4.1 Diagnóstico:.....	6
4.2 Planes de acción.....	9
4.2.1 Plan de acción IN-1.....	9
4.2.2 Plan de acción IN-2.....	10
4.2.3 Objetivo General.....	12
4.2.4 Objetivos Específicos.....	12
5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	13
5.1 Gestión Administrativa.....	13
5.2 Acompañamiento Educativo.....	14
5.3 Protocolo USAID.....	15
5.4 Coaching.....	17
5.5 Coaching para liderazgo de directores.....	18
5.5.1 Competencias aptitudinales, conocimientos, habilidades e inteligencia.....	18
5.8 Liderazgo.....	24
5.9 Comunidad de Aprendizaje.....	25
5.10 Plan de mejora.....	25
6 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	27
6.1 Resultados del primer plan de acción.....	27
6.2 Resultado segundo plan de acción.....	28
7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	30

7.1 Resumen de los resultados del dx	31
8. CONCLUSIONES	33
9. PLAN DE SOSTENIBILIDAD	34
9.1 Elementos del plan de sostenibilidad	34
9.2 Antecedentes	34
9.3 Justificación	35
9.5 Logros esperados	36
9.6 Metodología:	36
9.7 Cronograma	37
9.8 Recursos necesarios	38
10. EXPERIENCIA EXITOSA DE LIDERAZGO EN EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO	40
11. MI EXPERIENCIA EXITOSA DE LIDERAZGO EN EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO	45
12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
13. ANEXOS	53

INTRODUCCIÓN

La administración escolar capacitó al participante en el proceso de dirección para desarrollar con eficacia y eficiencia el trabajo y creación de planes, redacción de propuestas para proyectos y/o solicitudes de recursos, elaboración de programas de mantenimiento de instalaciones educativas, que coadyuven con los fundamentos de la Administración y gestión escolar en los diferentes ámbitos y su aplicación práctica en los centros escolares.

El objetivo del acompañamiento a directores es desarrollar en ellos habilidades y destrezas para el desempeño y dirección adecuada para la buena marcha de los centros educativos en las que se forman comunidades de aprendizaje que desglosan los diferentes roles que deben desempeñarse en los ambientes de las comunidades escolares, entendiéndose relaciones de alumnos y maestros, padres de familia con la dirección acertada de la administración de la escuela.

Las fases del proceso administrativo en la gestión escolar para el fortalecimiento, desarrollo y funcionamiento adecuado de la escuela donde se desempeña el director, creó posibilidades de crecimiento profesional y técnico a favor de la labor docente; el mismo tiene la capacidad de liderar a los docentes que están bajo su mando y que por supuesto poseen el compromiso moral y contractual de hacerlo de la mejor manera.

Este estudio contiene información importante del trabajo realizado a través de un proyecto de mejora continua que beneficie a las escuelas designadas al acompañante pedagógico.

En la investigación acción se determinó que el acompañamiento a través del COC y del Protocolo de USAID, presenta fabulosos modelos de trabajo que los docentes pueden utilizar para mejorar cada día su entrega educativa, los dos modelos contienen muchas cosas parecidas pero que se diferencian también por los estilos de observación y las conversaciones que determinan el todo del acompañamiento. El director aprendió a ver la compañía de forma técnica y amable hacia el docente, si antes la visualizaba de forma muy formal y fiscalizadora, ahora la ve como una oportunidad de ayudar y aprender del mismo docente, lo que confirma que esta actividad se da en dos. Además aclarar que el acompañamiento es de verdad una opción nueva para cambiar los resultados de los estudiantes pues es positivo visualizarla de esa manera.

De los directores que hicieron modelaje, se aprendió muchísimo ya que enfrentaron una realidad a la que ya no están acostumbrados, por otro parte se esmeraron para hacerse entender, fue una experiencia muy positiva toda vez que es muy fácil ver de lejos la realidad que enfrentan los docentes con sus grupos de trabajo, pero si se observa el quehacer diario de los maestros se detecta que la mayoría posee una gran vocación y de verdad están ahí porque les nace estar. Para los que acompañaron fue una gran experiencia ya que muchas veces criticamos el que hacer de los docentes pero no estamos en su lugar para vivir diario a lo que se enfrentan.

En las cuatro escuelas se dio que los resultados negativos se convirtieron en positivos de manera, que la mejora continua se está aplicando de forma experimental de parte de los directores, docentes y estudiantes de los establecimientos educativos, sujetos de estudio.

La metodología utilizada fue la investigación acción con directores de cuatro escuelas oficiales rurales mixtas, durante los meses de julio a agosto. Se concluye que es importante impulsar el reconocimiento de las fases del proceso administrativo en la gestión escolar para el fortalecimiento, desarrollo y funcionamiento adecuado de las escuelas donde se labora.

1. IDENTIFICACIÓN

13.1 Nombre de los planes de acción:

Eficacia administrativa para un desempeño efectivo en la escuela. Para IN-1 e IN-2.

1.2 Eje temático:

Acompañamiento a directores de centros educativos

Metodología y Estrategias

1.3 Cobertura:

EORM Tierra Colorada Baja, Licda. Lucrecia del Carmen Siliezar

EORM Cantón Xepache, Licda. Ingrid Roesch

EORM Chitay Centro, Licda. Doani Ethelvia Calderón Reyes.

EORM José Martí, Aldea San José Chiquilajá, Lic. Otto Coronado

Todos los centros educativos se encuentran ubicados en el departamento de Quetzaltenango.

1.4 Área:

Rural

1.5 Sector:

Oficial

1.6 Período de ejecución:

Del 18 de junio al 30 de julio 2019

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Promover el reconocimiento de la importancia de las fases del proceso administrativo en la gestión escolar para el fortalecimiento, desarrollo y funcionamiento adecuado de las cuatro EORM donde trabajan los directores sujetos de estudio.

2.2 Objetivos Específicos

- a) Practicar el diseño, elaboración y estructura de planes de mejora y mantenimiento escolar para fortalecer la administración y gestión del centro educativo donde labora.
- b) Desarrollar habilidades y destrezas administrativas en los directores para mejorar y fortalecer el desempeño en la gestión escolar.
- c) Promover la autoeficacia en los directores, para fortalecer el desempeño docente en las escuelas.

3. JUSTIFICACIÓN

Todo líder educativo que implementa mejoras en su rol de administrador, promueve la experimentación de recompensas en toda la comunidad educativa en la que participan y se preocupan más de su proceso de evaluación y retroalimentación asertiva de actividades realizadas, además tiene como propósito determinar en qué medida se han logrado los objetivos previamente establecidos que suponen un juicio de valor sobre la programación y que se emiten al contrastar esa información con los mismos.

Es importante que los centros educativos sean dirigidos por administradores en constante actualización de la gestión escolar y esto es posible si se aplica una retroalimentación continua que promueva resultados de aprendizaje que garantice el buen funcionamiento de las comunidades educativas.

Este plan pretende convertir los resultados negativos en positivos de manera que la mejora continua se esté aplicando de forma permanente, lo cual será verificado con los instrumentos y herramientas como el COC y el protocolo de USAID, que evalúa el accionar del docente dentro del aula para apoyarle con recomendaciones que efectivicen su quehacer educativo, beneficiando a las cuatro escuelas asignadas por el Ministerio de Educación.

4. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Diagnóstico:

4.1.1 Identificación de necesidades

Para identificar las necesidades de los docentes en los centros educativos se realizó una encuesta de 30 cuestionamientos dirigida a los directores la cual estaba enfocada a identificar el dominio técnico y pedagógico que facilitaba el acompañamiento en el aula de sus estudiantes. Los resultados demostraron que no dominan sus obligaciones técnicas, administrativas y financieras. En las escuelas se pueden encontrar muchos docentes, pero un solo director. Las dificultades a las que se enfrenta, así como sus funciones, pueden sobrepasarle e ir más allá de sus conocimientos y experiencia previa. De ahí que resulte fundamental la formación específica para ejercer el cargo de dirección.

4.1.2 Cobertura:

La intervención se realizará en las siguientes EORMs.:

- 09-01-0113-43 Tierra Colorada Baja, cuenta con 219 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP/SINAE.
- 09-01-1107-43 Chitay Centro, cuenta con 215 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP/SINAE.
- 09-01-0111-43 Cantón Xepache, cuenta con 185 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP/SINAE.
- 09-01-0106-43 José Martí, Aldea San José Chiquilajá, cuenta con 730 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP/SINAE.

Son cuatro directores de las cuatro escuelas; son EORM del municipio de Quetzaltenango; profesionales que se han esmerado en su preparación, tres de ellos tienen licenciatura, uno maestría y la otra el PEM. Personas que tienen interés, de que el acompañamiento, llegue a sus escuelas y que dedican su tiempo a mejorarlas. Poseen el interés en conocer no solo el tema administrativo si no también el técnico, pero por sobre

4.1.3 Instrumento

1º. Parte Informativa:

Establecimiento: _____

Nombre del docente: _____

Nombre del director: _____

1. Datos Generales

Para cada afirmación seleccionará una – y solo una- de las siguientes respuestas:

- (1) No necesita mejoras (**Actuación muy buena, excelente**)
- (2) Necesita alguna mejora (**Actuación buena, en general**)
- (3) Necesita mejorar (**Actuación mediana**)
- (4) Necesita mejoras de consideración (**Actuación pobre, en general**)
- (5) (**Esta destreza conducta no es necesaria en esta materia**)

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Afirmaciones	1	2	3	4	5
1. La explicación por parte del director de los objetivos de cada sesión de clase y de cada actividad de aprendizaje					
2. La habilidad del director para despertar el interés cuando inicia una actividad nueva					
3. La descripción por parte del director del trabajo que espera que realice cada docente					
4. La habilidad del director para mantener una relación clara entre contenidos y objetivos del curso					
5. La habilidad del director para aclarar las relaciones existentes entre las distintas áreas abordadas					
6. La destreza del director en introducir gradualmente nuevos métodos y técnicas para la mejora continua de los resultados planeados en el ámbito escolar					
7. La destreza del director en elaborar con claridad los puntos difíciles del programa					
8. La habilidad oral del director					
9. La habilidad del director en formular propuestas fáciles de entender					
10. La destreza del director en formular preguntas que suscitan el pensamiento crítico					
11. La destreza del director en responder a las preguntas con claridad y concisión					
12. La eficacia global del director para guiar una discusión					
13. La habilidad del director para conseguir que los docentes participen en					

las discusiones de las comunidades de aprendizaje					
14. La destreza del director en promover discusiones entre docentes que generen reflexiones y análisis de su tarea docente.					
15. La habilidad del director en practicar, aplicar y culminar un método antes de iniciar otro nuevo					
16. La habilidad del director en presentar conclusiones al final de cada reunión					
17. La habilidad del director para explicar los procedimientos de evaluación que va a utilizar para valorar la actuación del estudiante					
18. La habilidad del director en adecuar los procedimientos de evaluación con los objetivos y competencias del curso					
19. La actuación del director en informar periódicamente el progreso del desempeño docente					
20. La habilidad del director en seleccionar materiales y actividades que me induzcan a razonar					
21. La habilidad del director para seleccionar materiales y actividades que no sean difíciles para lograr los objetivos y competencias					
22. El director ofrece una variedad de materiales y actividades					
23. La habilidad del director para utilizar diversas técnicas docentes					
24. El director demuestra creatividad en el uso de técnicas docentes					
25. El director se preocupa cada día de resolver detalles administrativos					
26. El director es flexible ofreciendo opciones de trabajos a cada docente					
27. La habilidad del director para dar un `giro apropiado` a su tarea cuando los docentes parecen no poner atención					
28. La disponibilidad del director para consultas y asesoramiento					
29. La habilidad del director para establecer con los docentes un respeto mutuo					
30. El director consigue y mantiene un clima que anima activamente al aprendizaje					

4.1.4 Problema.

El poco conocimiento de los procedimientos administrativos de los directores del nivel primario de Quetzaltenango, afecta la aplicación de los procedimientos administrativos y pedagógicos para una reforma educativa en el aula, de las escuelas oficiales mixtas objetos de práctica.

42 Planes de acción

4.2.1 Plan de acción IN-1

Nombre del plan: Acompañamiento a directores de centros educativos, Eficacia administrativa para un desempeño efectivo en la escuela.		Código del plan: IN-1		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ De las escuelas: 09-01-0113-43 Tierra Colorada Baja, cuenta con 219 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP / SINAE. ❖ 09-01-0111-43 Cantón Xepache, cuenta con 185 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP/SINAE. 				
META: del 18 de junio al 30 de julio.				
Oportunidades: Convertir los resultados negativos en positivos de manera que la mejora continua se esté aplicando de forma permanente en los directores, docentes y estudiantes de los establecimientos educativos, sujetos de estudio.				
Acción o tarea	Producto/ Medida de cumplimiento	Responsable	Período de ejecución	Insumos/colaboraciones
Aplicación del COC. Inducción sobre administración efectiva	El director evalúa el uso del COC en el aula por parte de sus docentes. Participación y empoderamiento de acciones administrativas de los empleados públicos.	Maestrante: Juan Carlos Ronquillo de León.	Del 18 de junio al 30 de julio de 2019	Cursos: Tics Liderazgo para el acompañamiento educativo Liderazgo para la reforma educativa Interculturalidad Liderazgo para el acompañamiento en el desarrollo de proyectos educativo Procesos administrativos

Tabla No. 1 Plan código IN-1 Fuente: Doc. de plataforma práctica profesional

4.2.2 Plan de acción IN-2

<p>Nombre del plan: Acompañamiento a directores de centros educativos, Eficacia administrativa para un desempeño efectivo en la escuela.</p> <p>De las Escuelas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 09-01-1107-43 Chitay Centro, cuenta con 215 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP/SINAE. ❖ 09-01-0106-43 José Martí, Aldea San José Chiquilajá, cuenta con 730 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP / SINAE. 		<p>Código del plan: IN-2</p>			
<p>META: del 18 de junio al 30 de julio.</p>					
<p>Oportunidades: Obtener efectos de mejoramiento de la calidad de enseñanza y aprendizaje a través de la implementación del Protocolo de USAID dentro de las aulas de las escuelas designadas, para enfocar procedimientos más acordes acompañadas de rutinas más exitosas, compartiendo la creatividad e imaginación en el desarrollo de los niños y niñas.</p>					
Acción o tarea	Producto/ Medida de cumplimiento	Responsable	Período de ejecución	Insumos/colaboraciones	
<p>Aplicación del protocolo de USAID</p> <p>Inducción sobre administración efectiva</p>	<p>El director evalúa el uso del Protocolo de USAID en el aula por parte de sus docentes.</p> <p>Conocimiento de los procesos en la aplicación del protocolo de de USAID</p> <p>Participación y empoderamiento de acciones administrativas de los empleados públicos.</p>	<p>Maestrante: Juan Carlos Ronquillo de León.</p>	<p>Del 18 de junio al 30 de julio de 2019</p>	<p>Cursos: Tics</p> <p>Liderazgo para el acompañamiento educativo</p> <p>Liderazgo para la reforma educativa</p> <p>Interculturalidad</p> <p>Liderazgo para el acompañamiento en el desarrollo de proyectos educativo</p> <p>Procesos administrativos</p>	

Tabla No. 2 Plan código IN-2 Fuente: Doc. de plataforma práctica profesional.

La gestión escolar capacita al participante para utilizar el proceso administrativo con eficacia y profundizar en el análisis de la gestión administrativa con énfasis en el estudio a nivel disciplinar de: Proceso Administrativo, planificación participativa y creación de planes, redacción de propuestas para proyectos y/o solicitudes de recursos, elaboración de programas de mantenimiento, de instalaciones educativas, para que coadyuven con los fundamentos de la Administración y gestión escolar en los diversos ámbitos y su aplicación práctica en los diferentes centros escolares.

Breve presentación descriptiva

Se realizaron talleres de sensibilización para dar a conocer el propósito de la importancia de las fases del proceso administrativo en la gestión escolar para el fortalecimiento, desarrollo y funcionamiento adecuado de la escuela donde se desempeña el director, creando posibilidades de crecimiento profesional y técnico a favor de la labor docente; se insistió en que el director tiene todo en sus manos, para liderar a los docentes que están bajo su mando y que por supuesto tienen el compromiso moral y contractual de hacerlo de la mejor manera.

En la fase 1, se propusieron lineamientos del modelo COC, haciendo una ejemplificación de la conversación antes de la observación, en donde se practicaron los diferentes instrumentos que inducen al docente a compartir datos que son beneficiosos al acompañante para realizar una observación concreta y práctica.

En la fase 2, se observó el desempeño de los docentes para comparar todo lo descrito por ellos con su desempeño en el aula.

En la fase 3, Se realizó el análisis de la conversación después de la observación, permitiendo la participación del docente para que explicara por qué no había culminado con las actividades propuestas para su intervención en el desarrollo de su clase

En la fase 4, El acompañante pedagógico le dio a conocer al director, todas las fortalezas que había demostrado en el desarrollo de su acompañamiento al docente seleccionado. Se le comunicaron aspectos positivos y relevantes del acompañamiento para practicar la mejora continua de su escuela.

Período de ejecución: del 18 de junio al 06 de agosto.

Responsable: Juan Carlos Ronquillo de León Maestros de la IV cohorte de Maestría en el Liderazgo para el Acompañamiento Pedagógico.

Objetivos

4.2.3 Objetivo General

Promover el reconocimiento de la importancia de las fases del proceso administrativo en la gestión escolar para el fortalecimiento, desarrollo y funcionamiento adecuado de las cuatro EORM donde trabajan los directores sujetos de estudio.

4.2.4 Objetivos Específicos

- a) Practicar el diseño, elaboración y estructura de planes de mejora y mantenimiento escolar para fortalecer la administración y gestión del centro educativo donde labora
- b) Desarrollar habilidades y destrezas administrativas en los directores para mejorar y fortalecer el desempeño en la gestión escolar.
- c) Promover la autoeficacia en los directores, para efectivizar el desempeño docente en sus escuelas

5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

5.1 Gestión Administrativa

“la administración es el conjunto de acciones que se realizan a fin de movilizar recursos, personas, tiempo, dinero, materiales, para la consecución de los objetivos. Implica la planificación, la distribución de tareas y responsabilidades, la coordinación y evaluación de procesos, el dar a conocer los resultados y a la vez incluye actuaciones relativas al currículo, a la toma de decisiones y a la resolución de conflictos” (Antúnez, 1993)

Administrar la educación se liga a la acción de gobernar y requiere de la planificación, la prevención de suministros, el procesamiento de la información para la toma de decisiones y la implementación de acciones, con división, tareas y funciones. Identificando necesidades, determinando objetivos, fijar tiempos, asignar actividades y responsabilidades.

“La aparición de la administración educativa como una manifestación especializada de la administración general constituye una de las respuestas posibles y necesarias a la complejidad que, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, presentan actualmente las demandas sociales en materia de educación. Ciertamente la sociedad post-industrial y tecnológica de nuestro tiempo no se acompasa con una estructura pre-industrial del sistema educativo, sino que requiere una racionalidad y una eficiencia en la gestión que solo puede alcanzarse por la vía de la tecnificación y de la profesionalidad” (De Puelles, 1986).

Cuando hoy se observa, con la perspectiva crítica que proporciona el tiempo transcurrido, la exaltación mítica que en su día se hizo de la planificación y el desarrollo, puede constatarse que una de las quiebras principales de las que, en el terreno práctico, adolecieron tales doctrinas fue la falta de capacidad administrativa para traducir sus postulados en realidades concretas. A causa de ello se hizo patente que los problemas de países en vías de desarrollo no solo radican en la carencia de medios productivos, sino en su propia incapacidad para utilizar eficazmente los existentes a los que, con carácter extraordinario, eran puestos a su disposición para acometer la empresa del desarrollo.

La capacidad administrativa aparecía de este modo como un recurso escaso, que era preciso acrecentar a fin de romper uno de los tantos de los círculos viciosos del subdesarrollo que impiden el despegue de muchos países hacia nuevas metas de progreso y bienestar.

Rodríguez (1993) explica que el director como administrador, posee el poder, toma decisiones, tiene gente bajo sus órdenes, organiza, coordina y controla programas, proyectos y acciones pero también tiene necesidad de conservar el orden establecido, vive absorbido por la rutina.

La tarea del director de escuela como agente de cambio, consiste en facilitar un clima de respeto mutuo, de libre expresión, de crítica constructiva, de afán de superación, de propiciar situaciones para que el maestro pueda experimentar, pueda entender y mejorar su propio acto de enseñar. El comportamiento del maestro logra las expectativas de los estudiantes, uso de las medidas de aprovechamiento básico para la evaluación del programa. Por tanto, el éxito o el fracaso de una escuela puede ser explicado determinando la interacción que ocurre en la escuela y las variables que contribuyen a los resultados tales como un ambiente educativo enriquecido, que propicie en los estudiantes el proceso de enseñanza y aprendizaje de una forma dinámica e innovadora.

5.2 Acompañamiento Educativo

Según Gorrochategui (2014), el directivo escolar necesita recibir, además de formación académica, un asesoramiento personalizado que le permita desarrollar competencias para poder comprender a las personas con quienes trabaja y, de esta manera, lograr que participen en las actividades y decisiones institucionales. En la medida que quienes hacen parte de la comunidad escolar se apropien del colegio, mejorarán las relaciones entre las personas y, a la vez, el desempeño de la institución.

Ahora bien, el perfeccionamiento de un centro educacional requiere de una visión amplia e integral que reconozca que cuando el directivo mejora (por ejemplo, en su modo de comunicarse, o de escuchar, o en su forma de tratar los asuntos difíciles con equilibrio emocional frente los profesores) esto influye de alguna manera en los alumnos y, como consecuencia, también en los padres.

Marroquín (2017) refiere que acompañar al docente nuevo en sus primeros pasos en el desarrollo de su carrera requiere de un proceso organizado y continuo de tutoría durante el tiempo que le toma al docente aprender y dominar su nuevo rol. La presente estrategia de acompañamiento está propuesta para desarrollarse durante los dos primeros años de servicio, desde que el profesor nuevo ingresa al sistema laboral hasta finalizar sus dos primeros años. Se compone de cuatro fases secuenciales en las que el acompañado realiza actividades dirigidas por el docente acompañante y en donde pueden intervenir directores y miembros de la comisión pedagógica según sea el caso que se requiera.

Para cada una de las fases se especifican los procesos que se llevan a cabo para cumplir con el objetivo previsto. De la misma manera, se aclaran en ellas las actividades, instrumentos, estrategias o herramientas que contribuyen a la recolección y sistematización en actividades.

García (2015) afirma que el acompañamiento educativo es una dimensión fundamental en los procesos de crecimiento y desarrollo de individuos y grupos. Educar a través del cuidado de las relaciones, del clima y del estilo educativo constituye un proceso de apoyo a la construcción de itinerarios personales y sociales, enriquecido por matices experienciales en la planificación de proyectos desde enfoques metodológicos como el de Aprendizaje y Servicio Solidario (AySS). En concreto, el estilo educativo del AySS y la actitud de la persona acompañante posibilitan conceder el protagonismo pedagógico de cada experiencia al educando.

Además, este liderazgo no puede darse sin la participación de todos los agentes implicados. Con todo ello, se realiza un recorrido por el acompañamiento educativo como proceso, dado el liderazgo democrático y pro social de los educadores, así como el protagonismo pedagógico y liderazgo de los educandos.

5.3 Protocolo USAID

Hay que recordar que el acompañamiento pedagógico se plantea como un proceso que permite llevar a una persona del lugar donde se encuentra al lugar a donde puede llegar. ¿Dónde se encuentran los/as practicantes pedagógicos/as que se están formando en la especialización en liderazgo y a dónde pueden llegar?

En este caso vamos a colaborar con el/la practicante pedagógico/a para que realice prácticas exitosas. En una secuencia lineal el facilitador/a colabora con el/la practicante, quien a su vez colabora con los maestros y maestras y otros miembros de la comunidad educativa, para que refinen y mejoren sus prácticas e incidan en un mejor aprendizaje de los/as estudiantes.

El facilitador/a se constituye en un coach que escucha, retroalimenta, pregunta, reflexiona y refina y si la situación lo requiere, retoma elementos en su papel de guía y colaborador según el continuo del coaching.

Con el proceso de acompañamiento de los facilitadores/as a la práctica de los/as estudiantes de la especialización en liderazgo en el acompañamiento educativo, se lleva a cabo un ejercicio donde el/la practicante reconoce la función formativa de la acción y el facilitador/a evita emitir juicios evaluativos, permitiendo al/la practicante establecer sus metas de desarrollo profesional y cambio transformacional.

El acompañamiento al/la practicante da prioridad a la introspección y a la autoevaluación por sobre el juicio externo. El acompañamiento se basa en un ciclo de mejora continua:

1. Hacer: El/la practicante realiza sus acciones de acompañamiento al maestro/a u otras acciones según la práctica que se encuentre desarrollando (de las cinco prácticas establecidas).
2. Analizar: Lo sucedido en el proceso de acompañamiento o de otros procesos según la práctica desarrollada. Los logros son revisados y analizados por el/la practicante y el facilitador/a para afinar y sugerir cambios de mejora en su quehacer como acompañante pedagógico/a.
3. Ajustar: Se proponen nuevas metas y propuestas para afinar y mejorar el acompañamiento pedagógico, lo cual reinicia el ciclo de mejora continua.

El acompañamiento a los practicantes se llevará a cabo a través del proceso del COC.

C: conversación antes de iniciar, O: Observación (recoger datos), C: conversación después de la observación (reflexión).

	Paso	Descripción
Paso 1	Conversación pre-observación	Hacer. El/la practicante tiene la oportunidad de describir las actividades que ha planificado y cómo las ha planificado. Esto le permitirá, también, definir los aspectos que serán observados.
Paso 2	Mini-observaciones	Hacer. La actuación del practicante, maestros y estudiantes u otras personas involucradas, es observada durante el tiempo que dure la práctica Con la observación se recolectan evidencias para analizar los logros y desempeños del/la practicante.
Paso 3	Análisis individual del/la practicante y el/la facilitador/a	Analizar. El/la facilitador/a y el/la practicante analizan de forma independiente los logros del ejercicio de la práctica.
Paso 4	Conversación de salida	Analizar. El/la facilitador/a y el/la docente contrastan sus análisis. En este intercambio el/la facilitador/a apoya al/la practicante en su auto-análisis. Ajustar. El/la practicante se plantea nuevas metas y un plan sencillo para mejorar su práctica como acompañante pedagógico/a.

I. Visita de acompañamiento:

El acompañamiento pedagógico lo realizará el facilitador/a de manera presencial, a través de una o dos visitas al practicante en el aula o lugar donde se encuentra realizando la práctica. Previo a la visita al aula, el facilitador/a se presentará con el director/a de la escuela para informarle del objetivo de su visita y solicitar su anuencia para llevar a cabo su actividad.

5.4 Coaching

Bou (s/f/) indica que el coaching es una técnica que pretende descubrir la ciencia del ser humano como ente particular. Es un proceso que se crea como mínimo entre dos personas donde uno (el coach) procura que el otro (el coachee) tome conciencia, fortalezca su creencia en sí mismo y encuentre motivación para actuar responsablemente, tras el dominio de su cuerpo,

emociones y su lenguaje, desafiándose a sí mismo para conseguir sus objetivos tanto dentro del dominio del ser como del hacer.

En palabras sencillas Donal Wise, (citado por Bou) indica que coaching es el proceso de llevar a una persona valioso de donde está a donde puede llegar a alcanzar su máximo potencial. La esencia del coaching consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño. Consiste en ayudarlo a aprender en lugar de enseñarle. El Coach debe poder mantener a lo largo de todo el proceso una posición de neutralidad con respecto a las decisiones que su cliente debe tomar.

5.5 Coaching para liderazgo de directores

5.5.1 Competencias aptitudinales, conocimientos, habilidades e inteligencia.

Los directores deben poseer y desarrollar una inteligencia en acción que les permita desarrollar la capacidad de lograr una apreciación global del fenómeno educativo que desarrollan sus docentes, percibir una visión integradora en el corto, mediano y largo plazo, y deliberar en su mente los tipos de manifestaciones que representan cada uno. El director tiene que concentrarse en visualizar el conjunto de sabiduría que tiene en sí mismo, para poder compartirlo y ver el desarrollo que va teniendo el docente en la aplicación de los conocimientos, siempre deben respetar y mantener la serenidad frente a los desafíos que plantea el maestro en el aula, teniendo las herramientas básicas para su resolución.

5.5.2 Competencia de personalidad

Ésta define el carácter y la forma de ver el mundo, debe manejar los valores básicos para poderse comunicar con los docentes, demostrar humildad, curiosidad y flexibilidad que son bastiones para la sostenibilidad de su autoridad. Otro aspecto importante en el cual el director debe demostrar su integridad es

tener la confianza y seguridad en sí mismo, que va a ser un reflejo de lo que ha logrado a lo largo de su gestión de enseñanza-aprendizaje.

El aspecto personal reviste mucha importancia porque sobre el descansa la gestión administrativa y técnica de un buen director, cuando los problemas suelen verse como imposibles de resolver debe demostrar paciencia, consistencia, coherencia, convicción y proactividad, esto desarrolla en la comunidad educativa la posibilidad de verse como el dirigente y líder de la misma.

5.5.3 Competencia relacionales

En esta se muestra el dominio en ambientes sociales y para esto debe desarrollar una inteligencia emocional, que se define como la capacidad de poder conocer nuestros propios sentimientos así como los de los demás y poder gestionarlos en forma positiva para ambos lados. Debe hacer uso del autocontrol en el que se logra mantener un equilibrio y un balance que permite guiar a los docentes a un cambio positivo si sus reacciones son negativas y perjudiciales, en estas debe conocer la mayoría de emociones que podrían verse claramente reflejadas en las posiciones del claustro de la comunidad educativa a la que pertenece.

5. 6 Herramientas en coaching educativo

5.6.1 Herramientas internas

Son aquellas que se basan en la propia capacidad de la persona entre ellas se destacan:

- **Calibración**

Es la máxima expresión de la observación. Capta las sutilezas de la comunicación a través de la observación minuciosa y exacta de todas las variaciones que se producen en el componente analógico de la comunicación, es

por tanto una medición detallada de los cambios que se producen en el proceso comunicativo.

La calibración se consigue por medio de la observación objetiva, de la fisiología y del lenguaje no verbal de las personas para poder identificar los mensajes que emiten a través de sus canales de expresión tales como gestos, errores del habla, postura corporal, movimientos, entonación, respiración y otros. En Coaching educativo esta calibración es necesaria cuando se realizan tutorías o reuniones individuales con padres de familia que es el tercer componente de la comunidad educativa.

En el aula el docente deberá calibrar, para conocer cuáles son las verdaderas necesidades de los alumnos de su clase, lo que permite visualizar quienes son los líderes informales, que alumnos requieren más atención, los principales roles de cada uno de ellos y averiguar pautas de comportamiento.

5.6.2 Escucha empática

Uno de los dones que posee el ser humano y que le da mucha sabiduría es saber escuchar, esto significa que se debe atender al otro, que es una de las cualidades imprescindibles que debe poseer cualquier profesional del ámbito educativo ya sea un director, profesor, orientador, psicólogo educativo o mediador o jefe de estudios.

Para hacer un análisis práctico se mencionan los escalones de los tipos de escucha:

- **Primer Escalón:** se refiere a la escucha biológica o en términos simples el oír, que es el nivel más superficial y por lo tanto inadecuado para la práctica de la docencia, ya que en esta solo se percibe las ondas sonoras del mensaje de la otra persona que hacemos caso omiso al contenido.

- Segundo Escalón: ésta es la escucha fingida que es insuficiente para ejercer como buenos docentes o profesionales de la educación, en esta atribuimos solo una mirada atenta, ojos abiertos y cabeza erguida.
- Tercer Escalón: ésta es la escucha selectiva que utilizamos para entender exclusivamente aquello que encaja con nuestro modelo mental y de nuestra manera de captar nuestra realidad, solo escuchamos lo que coincide con nuestras ideas, opiniones, creencias y dejamos de lado lo opuesto.
- Cuarto Escalón: ésta es la escucha activa donde la persona escucha atentamente el contenido del mensaje de la otra persona pero lo hace desde su punto de vista desde su experiencia y no desde el marco de referencia de la otra, aunque la persona realiza una buena escucha sigue manteniendo un diálogo interno ante el mensaje de su interlocutor. Esta escucha es adecuada para el profesor delante una clase numerosa pero inadecuada cuando se enfrente a una tutoría cuando realiza entrevistas individuales.
 - Quinto Escalón: es la escucha empática, se le denomina como la máxima expresión de la escucha, aquí es donde la persona analiza profundamente las palabras del interlocutor con un mínimo de juicio desde el marco de referencia del otro; la finalidad de este tipo de escucha, consiste en comprender realmente el punto de vista de la otra persona ¿Cómo interpreta la realidad? ¿Cuáles son sus emociones y pensamientos? ¿Y qué es aquello que le preocupa y le motiva sus miedos y sus deseos? Como es de esperarse esta escucha empática está indicada en situaciones asistenciales en relación de mediación y de conflicto en la acción tutorial, en reuniones individuales con padres, en las de departamento o claustro o siempre que queramos conocer profundamente como piensa, siente y se relaciona la otra persona.

5.7 Herramientas para el proceso de aprendizaje

Dentro de la comunicación podemos citar tres herramientas o recursos fundamentales que ayudan a cualquier profesional de la docencia a mejorar los procesos de aprendizaje, las cuales son:

5.7.1 Contexto

La creación del contexto en cualquier situación ya sea en el aula o en alguna reunión, tiene que ver con la capacidad de saber generar una emoción positiva en la persona o el grupo. Es la habilidad de relacionarse con los demás de tal modo que se crea un clima de confianza y entendimiento, indispensable para un buen aprendizaje. Es saber crear sintonía, empatía, feeling, rapport en las relaciones personales o de grupo, en el Coaching educativo la generación de contexto es un requisito indispensable previo para la comunicación efectiva, la influencia positiva y el cambio. De esta manera es recomendable al inicio del curso escolar, que todos los docentes liderados por el director le dediquen a su clase el tiempo necesario para generar ese contexto, tremendamente útil para sentar las bases de un buen aprendizaje.

Es conveniente también que esta generación de contexto se desarrolle al inicio de cualquier proyecto educativo. Una de las cualidades que debe poseer un buen director es crear un ambiente de confianza y seguridad dentro de su claustro de docentes o en una dirigencia personal, el docente debe sentirse a gusto con el director y con el resto de compañeros para que de esta forma sea capaz de abrirse a ellos y hablar abiertamente de sus necesidades, frustraciones y deseos así como sus limitaciones, valores, expectativas y creencias.

La mayoría de veces generamos contexto de manera natural y espontánea, pero hay determinados momentos o en algunas circunstancias difíciles donde nos puede costar más crear ese ambiente positivo.

Para esos momentos el Coaching educativo propone dos momentos que ayudan a la generación de contexto:

- El primer momento es espejar: que significa reflejarse o reproducirse como un espejo, adquirir o mostrar soltura y esparcimiento en el trato.

- El Segundo momento es parafrasear: que es hacer la paráfrasis de un texto hablado o escrito y paráfrasis la define como la explicación o interpretación amplificativa de un texto para ilustrarlo o hacerlo más claro o inteligible, de una manera más coloquial podríamos decir que parafrasear es comunicarse con el otro utilizando la misma estructura de lenguaje, intentando captar lo que nos quiere y aquello también que no nos quiere decir; por lo tanto es una técnica que se utiliza para crear sintonía con la otra persona o grupo, e implica querer conocer lo que piensa y como siente el otro, mostrar interés por su forma de ser y por su manera de ver el mundo. Cuando esta actitud se practica de manera autentica, se crea una relación fluida entre la persona y quienes la rodean.

Para cualquier persona que se dedica al mundo de la docencia, tan importante es el requisito de aprender a escuchar como la competencia de saber preguntar, ambas habilidades están relacionadas entre sí y conforman un círculo que se retroalimenta.

5.7.2 Preguntas

Saber preguntar implica que al formular una pregunta concreta, se han tenido en cuenta las siguientes consideraciones:

- Las preguntas dirigidas directamente a las personas empleando el vocablo tú, usted, o llamarlo por su nombre tienden a generar respuestas más fiables que si la pregunta se formula de forma abstracta.
- Un efecto semejante tienen las formulaciones en afirmativo respecto a los enunciados negativos.
- El enunciado de una pregunta debe evitar sugerir la respuesta.
- El enunciado de una pregunta no debe contener alternativas cerradas de tipo disyuntivo como O, ni categorías que conlleven una implicación.
- Las preguntas deben enunciarse de tal manera que su respuesta no haya de ser obligatoriamente prolija. En caso de que el profesor busque una

información extensa o compleja, es conveniente que formule varias preguntas, escalonadamente.

- El enunciado de una pregunta no debe ser ni tan específico que pueda dar a una respuesta irrelevante ni tan general que promueva una respuesta estereotipada.
- Conviene prestar especial atención al marco de referencia implicado por el enunciado de una pregunta de forma que este quede explicado e integrado en su formulación y no haya de ser inferido por la persona.
- La estructura sintáctica y la selección léxica del enunciado de una pregunta debe realizarse buscando preferentemente la sencillez y la claridad.

5.8 Liderazgo

Jones (2003) explica que líder es el individuo que puede ejercer influencia sobre otras personas para ayudarla a alcanzar los objetivos del grupo o la organización. (P.495). Esta es otra habilidad gerencial que permite alcanzar los objetivos con eficiencia y eficacia; el liderazgo transmite, inspira, motiva y dirige las actividades para alcanzar los objetivos que se requieren como lo son mejorar los aprendizajes de los estudiantes en el aula mediante la intervención de Asesores pedagógicos, de gestión y distritales, que apoyen directamente a directores, docentes y padres de familia.

Para llegar a ser un líder se requiere un pensamiento estratégico es decir visualizar el futuro, estar alerta a los cambios externos, investigar y comprender las tendencias. La estrategia la manera de organizarse, hay que inspirar e involucrar a otros, motivando, organizando y trabajando en equipo.

Para que el acompañamiento educativo alcance los resultados esperados es necesario que existan verdaderos líderes que influyan positivamente en los procesos educativos.

El liderazgo es fundamentalmente un proceso atributivo resultado de un proceso de percepción social, siendo la esencia del mismo el ser percibido como líder por los otros y abarca elementos importantes como los siguientes: Pro-actividad,

Creatividad, Influencia, Trabajo en equipo, Seguidores, Proyectos y resultados comunes, Comunicación asertiva, entre otros.

5.9 Comunidad de Aprendizaje

“Se le denomina así a un grupo o colectivo de personas con intereses y necesidades comunes en materia educativa y se reúnen para desarrollar un proyecto educativo o plan de mejora a la medida de sus capacidades y recursos, porque 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” (Castells, 1994).

La característica esencial de la comunidad es buscar la solución de problemas que afectan en forma general los procesos educativos y no están delimitados por áreas o sub áreas; la participación es general de la comunidad educativa y para lograr las metas se debe contar con recursos propicios para la concreción de conocimientos significativos en un ambiente donde se privilegie el diálogo, la comunicación asertiva, la convivencia armónica y que los beneficios sean no solo para los estudiantes sino para todos. De esta cuenta que se sustenta en el principio de que la “Comunidad de Aprendizaje no es solo un grupo, es equipo” (Gimeno, 2012).

5.10 Plan de mejora

Instrumento de planificación estratégica que le permite a un centro educativo organizar de manera sistemática, integrando los objetivos, metas y acciones para el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.

“El plan de mejora permite saber hacia dónde va la institución y qué es lo que se necesita mejorar a través de cerrar brechas que obstaculizan los procesos” (www.mineducacion.gov.com). El proceso de mejoramiento de los aprendizajes es continuo. Está constituido por las actividades de enseñanza, aprendizaje y evaluación que los docentes aplican tendientes a mejorar el nivel de logro de los aprendizajes. “Es una herramienta que sitúa a los establecimientos en una

lógica de trabajo que apunta al mejoramiento continuo de los aprendizajes de todos los estudiantes, para lo cual se debe comprometer a toda la comunidad educativa para mejorar los resultados (www.comunidadescolarplandemejora).

6 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

6.1 Resultados del primer plan de acción

Acompañamiento a directores de centros educativos, Eficacia administrativa para un desempeño efectivo en la escuela

Escuelas: Del grupo IN-1		CON ESTE GRUPO SE TRABAJÓ EL COC.	
<p>09-01-0113-43 Tierra Colorada Baja, cuenta con 219 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP/SINAE.</p> <p>09-01-0111-43 Cantón Xepache, cuenta con 185 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP/SINAE.</p>			
Datos cuantitativos antes de la intervención		Datos cuantitativos después de la intervención	
<p>Los directores de las EORM consideran en un 50% que explican correctamente los objetivos de cada actividad de aprendizaje a sus docentes, mientras que un 25% necesita alguna mejora y el otro 25% necesita mejorar considerablemente, por lo que es de beneficio la actualización en el ámbito administrativo.</p> <p>Al consultarle sobre si posee habilidad oral para la comunicación con los docentes sobre los puntos difíciles de los programas, el 50 % de los directores parecen no necesitar mejorar para nada en su trabajo, sin embargo, el 25% necesita alguna mejora y el otro 25 % necesita mejorar. Lo difícil de la comunicación oral es que si los directores no tienen la cultura de paz y de diálogo van a están siempre condenados a tener malos resultados con sus compañeros docentes.</p> <p>El desperdicio del tiempo, una planificación muy general, que no dejaba resultados visibles en el momento, tareas inconclusas, bastante trabajo en vano por no culminarlo en el periodo. Algunos tenían temor de que el director fuera a ver como trabajaban. Con este grupo de trabajo elCOC.</p>		<p>Se utilizó el tiempo de mejor forma, teniendo resultados en las visitas de una mejor dosificación del tiempo y los materiales fueron organizados y planificados para tener resultados más fácilmente en un 100% de los directores</p>	
Datos cualitativos antes de la intervención		Datos cualitativos después de la intervención	
<p>El nerviosismo de los docentes, no saber cómo iniciar, aunque con tanta experiencia el temor de ser observados determino en primer determino un poco su apatía al proceso.</p> <p>El sentirse incomodos, se sentía en forma su</p>		<p>Las expectativas de los docentes cambiaron después de una reunión con ellos; le temían a la persecución, al por qué yo debo ser observado, bueno, muchos misterios se combinaron en esta propuesta de acompañamiento educativo. Después de platicar con ellos determinaron que</p>	

<p>indisposición, pero no tenían mucha opción de oponerse, primero porque lo miraban como un reto y segundo porque se propusieron no fallar.</p>	<p>es bueno el acompañamiento porque no se les juzgo sino que se les brindó apoyo tal vez primero moral, se les entendió en su trabajo y quedaron tranquilos que las visitas pueden ser buenas. Los directores asumieron su rol de líderes y comunicaron su aceptación al modelo del Protocolo de USAID e invitaron a todos a comprometerse a cambiar las estrategias que hasta ahora han utilizado.</p> <p>En general los y las maestras accionaron de una manera muy cordial y amable.</p>
--	--

Tabla No. 3 Resultados grupo IN-1 Fuente: Instrumento de plataforma práctica profesional

6.2 Resultado segundo plan de acción

Acompañamiento a directores de centros educativos, Administración efectiva para un desempeño ideal en la escuela.

<p>Escuelas: del grupo IN-2 Con este grupo de trabajo el Protocolo de USAID</p> <p>09-01-1107-43 Chitay Centro, cuenta con 215 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP/SINAE</p> <p>09-01-0106-43 José Martí, Aldea San José Chiquilajá, cuenta con 730 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP/SINAE.</p>	
<p>Datos cuantitativos antes de la intervención</p>	<p>Datos cuantitativos después de la intervención</p>
<p>Los directores de las EORM consideran en un 50% que explican correctamente los objetivos de cada actividad de aprendizaje a sus docentes, mientras que un 25% necesita alguna mejora y el otro 25% necesita mejorar considerablemente, por lo que es de beneficio la actualización en el ámbito administrativo.</p> <p>Al consultarle sobre si posee habilidad oral para la comunicación con los docentes sobre los puntos difíciles de los programas, el 50 % de los directores parecen no necesitar mejorar para nada en su trabajo, sin embargo, el 25% necesita alguna mejora y el otro 25 % necesita mejorar. Lo difícil de la comunicación oral es que si los directores no tienen la cultura de paz y de diálogo van a están siempre condenados a tener malos resultados con sus compañeros docentes.</p> <p>En este grupo fue un poco más difícil ya que los claustros eran más grandes e intensos. Aún con las condiciones que se presentaban los docentes aceptaron el reto y definieron que es bueno que personas ajenas y el director fueran a observar las aulas de trabajo. Un buen grupo tenía cierta oposición y no</p>	<p>El 80% de estudiantes iniciaron su participación porque los docentes brindaban la oportunidad y el espacio para que ellos entraran en un diálogo pero con otros argumentos e ideas, claro hablamos de un mínimo de grupos pero ya con la idea que en cualquier momento se les puede acompañar. Lo que se dio fue un fenómeno muy interesante, El 100% de los maestros se acercaron al acompañante del director para preguntar sobre los modelos del COC y el Protocolo de USAID, para profundizar más en su manejo y utilización.</p>

<p>quitaban el dedo del renglón, la mayoría estaba en esa posición. Clases ordenadas en silencio y bien acondicionadas pero faltaba un pequeño detalle que los estudiantes no participaban y se mantenían como receptáculos.</p>	
<p>Datos cualitativos antes de la intervención</p>	<p>Datos cualitativos después de la intervención</p>
<p>Ansiedad y preocupación por los posibles resultados, creían que todos los maestros se iban a enterar de cómo les había ido. Se les explico que las cosas no eran así, que a cada uno se les compartiría el resultado de su acompañamiento, sin necesidad de que todos se dieran cuenta, a menos que ellos mismos los compartieran. Había docentes que cuestionaban sobre que en el CNB estaba todo lo necesario para poder trabajar con sus estudiantes, pero se les explico sobre que la Reforma Educativa con estos programas tiene que llegar directamente al aula.</p>	<p>Docentes agradecidos por tomar a las escuelas en cuenta en este programa de acompañamiento. Se manifestaron los docentes que en realidad si es necesario que la reforma educativa llegue directamente al aula, porque es bueno cambiar el paradigma que se trae desde hace mucho tiempo. La idea de desarrollar la clase con un pequeño objetivo fue una entrada muy buena para captar la atención de los maestros, ya que sintieron que es posible terminar, situación que es adecuada al tiempo del periodo de clase, esto los motivó ya que las competencias casi todas son muy grandes para un solo periodo de clase.</p> <p>Los directores asumieron su rol de líderes y comunicaron su aceptación al modelo del Protocolo de USAID e invitaron a todos a comprometerse a cambiar las estrategias que hasta ahora han utilizado.</p>

Tabla No.4 Resultados Cualitativos y cuantitativos grupo IN-2 Fuente: Instrumento de plataforma práctica profesional

7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Análisis e interpretación de datos

7.1 Análisis y discusión de resultados del primer y segundo plan de acción

Desde el liderazgo, el director de un centro educativo deberá ser un buen gestor, eficaz, empático, comunicativo, y comprometido con la comunidad, es el ideal del sistema educativo nacional por lo que el acompañante educativo tiene la misión de orientar e influir en el desarrollo profesional del administrador enfocando los principios legales, técnicos y manejo financiero del establecimiento.

Con el propósito de investigar cómo se presenta actualmente el rol administrativo del director se realizó un diagnóstico que revela datos importantes para la intervención del AP. Los resultados se presentan a continuación.

“La gestión administrativa es el conjunto de acciones que se realizan a fin de movilizar recursos, personas, tiempo, dinero, materiales, para la consecución de los objetivos. Implica la planificación, la distribución de tareas y responsabilidades, la coordinación y evaluación de procesos, el dar a conocer los resultados y a la vez incluye actuaciones relativas al currículo, a la toma de decisiones y a la resolución de conflictos. Los directores de las EORM consideran en un 50% que explican correctamente los objetivos de cada actividad de aprendizaje a sus docentes, mientras que un 25% necesita alguna mejora y el otro 25% necesita mejorar considerablemente, por lo que es de beneficio la actualización en el ámbito administrativo” (Antúnez 1993).

La Introducción gradual, de nuevos métodos y técnicas para la mejora continua de los resultados planeados en el ámbito escolar, establece la necesidad del acompañamiento de los niños y niñas. El 50 % de los directores consideran que promueven el desarrollo de nuevos métodos y técnicas en los docentes, no necesitan mejorar en su trabajo, sin embargo el 25% necesita alguna mejora y el otro 25 % manifiesta que debe mejorar esta habilidad para los docentes, quienes son formadores y amigos de los niños y niñas; éstos deben mostrarse como personas que les respetan y les desean lo mejor para su vida, es por eso que cuando los directores proponen cambios en los métodos y técnicas

los estudiantes efectivizan su rendimiento, porque los motiva su cambio de actividad en el aula.

Al consultarle sobre si posee habilidad oral para la comunicación con los docentes sobre los puntos difíciles de los programas, el 50 % de los directores parecen no necesitar mejorar para nada en su trabajo, sin embargo, el 25% necesita alguna mejora y el otro 25 % necesita mejorar. Lo difícil de la comunicación oral es que si los directores no tienen la cultura de paz y de diálogo van a estar siempre condenados a tener malos resultados con sus compañeros docentes.

Con respecto a la discusión en las comunidades de aprendizaje el 50 % de los directores afirman que consiguen que los docentes participen, sin embargo el 25% necesita alguna mejora en esta habilidad y el otro 25 % necesita mejorar considerablemente. Es importante insistir en que el director debe dirigir con todo su conocimiento discusiones que hagan crecer las comunidades de aprendizaje en su centro educativo.

En el desarrollo del DX se establecen que existe la necesidad de la participación del AP en liderar formación profesional con las herramientas y estrategias adecuadas para que los directores redefinan su liderazgo y acompañamiento a los docentes.

7.1 Resumen de los resultados del dx.

El líder educativo implementa mejoras en su rol de administrador, para promover la experimentación de recompensas en la comunidad educativa en la que participa y se preocupa del proceso de evaluación y retroalimentación asertiva de actividades realizadas, además tiene como propósito determinar en qué medida se han logrado los objetivos previamente establecidos que suponen un juicio de valor sobre la programación y que se emiten al contrastar esa información con los mismos.

Esta investigación se realizó con directores de escuelas EORM del municipio de Quetzaltenango con el objetivo de promover el acompañamiento para el desarrollo del liderazgo a los docentes de su establecimiento, con un plan de acción que pretende convertir los resultados negativos en positivos de manera que la mejora continua se aplique de forma permanente, lo cual se verificó con los instrumentos y herramientas

como el COC y el protocolo de USAID, que evalúa el accionar del docente dentro del aula para apoyarle con recomendaciones que efectivicen su quehacer educativo.

Se estableció que la diferencia de un administrador preparado para este tipo de labor no posee respaldos y créditos para verificar quién puede asumir ya que en Guatemala se elige por oficio a la persona que se hará cargo de la dirección de un centro educativo de educación primaria, no precisamente **se necesita de experiencia docente y formación profesional específica**. Además, subraya que el profesor debe tener en cuenta que su visión debe ser otra, tanto en relación a padres, como a compañeros y alumnos; su responsabilidad y compromiso aumentan ostensiblemente en el cambio de Rol. **El docente va a necesitar una formación en liderazgo, gestión y dirección.**

8. CONCLUSIONES

- a) Los directores reconocieron la importancia de las fases del proceso administrativo en la gestión escolar para el fortalecimiento, desarrollo y funcionamiento adecuado de la escuela.
- b) La administración y gestión del centro educativo fortaleció el diseño, elaboración y estructura de planes de mejora y mantenimiento escolar a través de su práctica en el aula.
- c) Las habilidades y destrezas administrativas que se desarrollaron en los directores para mejorar y fortalecer el desempeño en la gestión escolar, fue en la utilización de las herramientas propuestas en los modelos COC y el protocolo de USAID.
- d) La autoeficacia en los directores, se observó a través del acompañamiento que le dieron a sus docentes ganándose la confianza y el trabajo en equipo para efectivizar el desempeño en sus escuelas
- e) Los docentes practican nuevas habilidades y destrezas en el acompañamiento a los estudiantes fijándose en los resultados para desarrollar planes de mejoramiento.

9. PLAN DE SOSTENIBILIDAD

9.1 Elementos del plan de sostenibilidad

Es importante que toda práctica educativa sea auto sostenible y que no se pierda el avance logrado en las aulas, cuando el/la maestrante finaliza su práctica.

Un plan de sostenibilidad contiene mínimamente los siguientes elementos:

Nombre del plan de sostenibilidad:

“Directores al frente del acompañamiento educativo”

Consiste en darles una nueva forma de entrega educativa para la asimilación y un mejor aprendizaje a los estudiantes.

La intervención se realizará en las siguientes EORMs.

- 09-01-0113-43 Tierra Colorada Baja, cuenta con 219 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP/SINAE.
- 09-01-1107-43 Chitay Centro, cuenta con 215 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP/SINAE.
- 09-01-0111-43 Cantón Xepache, cuenta con 185 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP/SINAE.
- 09-01-0106-43 José Martí, Aldea San José Chiquilajá, cuenta con 730 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP/SINAE.

9.2 Antecedentes:

En las escuelas programadas se estará viabilizando un proyecto del plan de sostenibilidad para que los directores establezcan su liderazgo y acompañamiento que pueda girar al frente de sus obligaciones como administrativos y como entes que formulen un estilo de administración efectiva dentro de los salones de clase.

El director debe acompañar a los docentes y estudiantes para el óptimo rendimiento del tiempo que se utiliza en los salones de clase y para el aprovechamiento total de la acción y hecho educativo.

La reforma educativa debe estar inmersa en el aula de las escuelas, tanto así que los directores deben tener el conocimiento de los procesos que deben llevar a cabo en cada una de las aulas de su escuela.

Esta práctica ha servido para despertar el interés de docentes y directores, su fin principal es hacer llegar la reforma educativa al aula manejando el COC y el Protocolo de USAID que son instrumentos muy fáciles de manejar y aplicar, tienen como objetivo el ordenamiento efectivo de todos los procesos que se generan dentro del aula.

9.3 Justificación:

Reviste mucha importancia la aplicación de las herramientas del COC y los cuatro pasos que se desarrollan en la consecución del acompañamiento educativo toda vez que van generando un clima de confianza dentro de los componentes humanos de la comunidad educativa y establecen relaciones interpersonales diferentes a la del director, docente que sea manejado durante varias décadas y que según el docente se interpreta como fiscalización del aula y actividades realizadas por los maestros.

Esto permite el acercamiento de la administración escolar para generar confianza y sentido de sinceridad dentro de las relaciones que se generan entre docente y director. En reunión de comunidad educativa y acompañante se aclararon en las cuatro escuelas situaciones como: no se está persiguiendo a ningún docente en particular sino que es generar la utilización de herramientas que permitan realizar la tarea con más facilidad y con el criterio de acompañamiento educativo y pedagógico.

9.4 Objetivos

9.4.1 General

Empoderar al director en el manejo y utilización del COC y del Protocolo de USAID.

9.4.2 Específicos

- a) El director será capaz de acompañar de una forma clara y sencilla el desarrollo de clases más efectivas dentro del aula.
- b) Los docentes serán capaces de desarrollar herramientas llamativas y fáciles de comprender y manejar.

9.5 Logros esperados:

9.5.1 Escuelas positivas

9.5.2 Generadoras de Cambio

9.5.3 Insertando estudiantes equitativos a la sociedad

9.5.4 Directores con mejor dominio administrativo y técnico

9.6 Metodología:

Acompañamiento aún fuera de la maestría, aplicando y replicando las herramientas hasta llegar a un nivel de calidad: El COC, el protocolo de USAID, Comunidades de aprendizaje y centros de interés.

9.7 Cronograma

Cronograma establecido para el plan de sostenibilidad del IN-1 e IN-2

CRONOGRAMA														
Cronograma establecido para el plan de sostenibilidad del IN - 1 e IN - 2														
No.	Actividades	FECHA	Duración	AGO	SEP	OCT	ENE	FEB	MAR	ABR	JUN	AGO	SEP	Responsable
1	Comunidad de Aprendizaje	08/08 /2019	8:00 am a 10:00 am											Juan Carlos Ronquillo de León
2	Taller de Competencias Aptitudinales, Conocimientos, Habilidades e Inteligencia	06/09 /2019	10.00 am a 12:00pm											Juan Carlos Ronquillo de León
												Juan Carlos Ronquillo de León		
3	Competencia de Personalidad y Relacionales	11/10 /2019	8:00 am a 10:00 am											Juan Carlos Ronquillo de León
4	Actualización sobre Herramientas para el Proceso de Aprendizaje	17/01 /2020	8:00 am a 10:00 am											Juan Carlos Ronquillo de León
												Juan Carlos Ronquillo de León		
5	Taller de acompañamiento de Liderazgo	28/02 /2020	8:00 am a 10:00 am											Juan Carlos Ronquillo de León
6	Manejo del plan de mejora	13/03 /2020	8:00 am a 10:00 am											Juan Carlos Ronquillo de León
7	Taller sobre Coaching	17/04 /2020	8:00 am a 10:00 am											Juan Carlos Ronquillo de León
8	Primera Evaluación de Resultados	12/06 /2020	8:00 am a 10:00 am											Juan Carlos Ronquillo de León
9	Retroalimentación	14/08 /2020	8:00 am a 10:00 am											Juan Carlos Ronquillo de León
10	Evaluación Final de Resultados	09/09 /2020	8:00 am a 10:00 am											Juan Carlos Ronquillo de León

Tabla No.5 Cronograma de acción para grupos IN-1 e IN-2 Fuente: Juan Carlos Ronquillo

9.8 Recursos necesarios

Humanos

Directores

Practicante

Materiales

Cañoneras, Paleógrafos, Marcadores, Lápices, Lapiceros, Computadora portátil, 1 resma de papel bond, Mas King tape

9.9 Evaluación

Autoevaluación

Nombre completo _____

Fecha _____

El 100% de este formato de Coevaluación equivale a 20 pts.

Letra	Significado	Valor	1. Actitud	2. Aportaciones	3. Respeto	4. Participación	5. Puntualidad
			Mostré una actitud positiva y proactiva	Manejé ideas creativas, clara y ordenadamente	Mostré respeto por las opiniones de los demás	Aporte elementos para mejorar el trabajo	Fui puntual en el desarrollo de las tareas que me correspondió realizar
MB	Muy bien	20	En todo	En todo	En todo	Siempre	Siempre
B	Bien	16	La mayor parte de la veces	La mayor parte de la veces	La mayor parte de la veces	La mayor parte de la veces	La mayor parte de la veces
R	Regular	12	Medianamente	Medianamente	Medianamente	Medianamente	Medianamente
M	Mal	8	Escasamente	Escasamente	Escasamente	Escasamente	Escasamente
P	Pésimo	4	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
No.	Criterio				Calificación/ Valor		
1	Actitud Positiva y Proactiva 4Pts.						
2	Aportaciones Creativas y de Calidad 4Pts.						
3	Respeto por la opinión de los demás 4Pts.						
4	Participativo en el trabajo 4Pts.						
5	Puntualidad 4Pts.						
	TOTAL						
	20Pts.						

Tabla No.6 Autoevaluación para grupos IN-1 e IN-2 Fuente: Evaluación didáctica Tecnológico de Monterrey

Coevaluación

Nombre completo

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

Fecha: _____ El 100% de este formato de Coevaluación equivale a 40 pts.

Letra	Significado	Valor	1. Actitud	2. Aportaciones	3. Respeto	4. Participación	5. Puntualidad
			Mostró una actitud positiva y proactiva	Manejó ideas creativas, claras y ordenadamente	Mostró respeto por las opiniones de los demás	Aporto elementos para mejorar el trabajo	Fue puntual en el desarrollo de las tareas que le correspondió realizar
MB	Muy bien	40	En todo	En todo	En todo	Siempre	Siempre
B	Bien	32	La mayor parte de la veces	La mayor parte de la veces	La mayor parte de la veces	La mayor parte de la veces	La mayor parte de la veces
R	Regular	24	Medianamente	Medianamente	Medianamente	Medianamente	Medianamente
M	Mal	16	Escasamente	Escasamente	Escasamente	Escasamente	Escasamente
P	Pésimo	8	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
No.	Criterio		Calificación/Valor				
			1. Estudiante:	2. Estudiante:	3. Estudiante:	4. Estudiante:	
1	Actitud Positiva y Proactiva	8 pts.					
2	Aportaciones creativas y de calidad	8 pts.					
3	Respeto por la opinión de los demás	8 pts.					
4	Participativo en el trabajo	8 pts.					
5	Puntualidad	8 pts.					
6	Total 40Pts.						

Tabla No.7 Autoevaluación para grupos IN-1 e IN-2 Fuente: Evaluación didáctica Tecnológico de monterrey

Cada equipo de trabajo elaborará la interpretación de la autoevaluación y co-evaluación, para elaborar un próximo plan de mejora que tengan resultados que pudieron haberse quedado sin lograr, revisando las competencias, indicadores de logros, objetivos específicos, etc.

10. EXPERIENCIA EXITOSA DE LIDERAZGO EN EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO

EORM Cantón Xepache: en donde se evidenció el convencimiento de los docentes en base al carisma de la directora que estaba empoderada del COC y del Protocolo de USAID, la visita de nuestra tutora de maestría, sirvieron para la aceptación del reto que considera ser un maestro acompañado en el aula.



Foto 1: EORM Xepache
Fuente: Juan Carlos Ronquillo

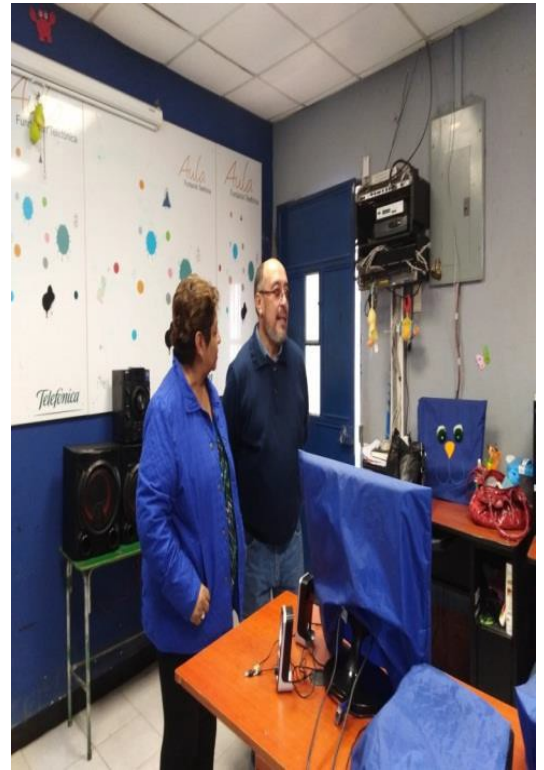


Foto 2: EORM Xepache
Fuente: Juan Carlos Ronquillo



Foto 3: EORM Chitay Centro
Fuente: Juan Carlos Ronquillo

Los maestros son adaptables al cambio, no mostraron ninguna oposición, al contrario, estaban dispuestos a ser acompañados por el director en cualquier momento y pueden establecer las rutas del mejoramiento continuo a través del acompañamiento y no del sojuzgamiento de las personas que entran a sus aulas.

EORM José Martí en San José Chiquilajá La aceptación de los docentes y director a participar en el modelo del Protocolo de USAID fue muy bonito aunque se vio resistencia de los docentes que se defendían haciendo ver que si todo estaba en el CNB no necesitaban de un acompañamiento ya que su responsabilidad los hacía ser personas correctas con altos deseos de que sus estudiantes se superaran. Gracias a la intervención directa del director se pudo obtener una respuesta positiva y amigable.



Foto 4: EORM José Martí San José Chiquilajá
Fuente: Juan Carlos Ronquillo

EORM Tierra Colorada Baja Anuencia completa de la profesora de tercer grado que reporto tan natural y sincera su información desarrollando, su clase solo con el pizarrón y un marcador, con una letra excelente, legible, buena ortografía y caligrafía y sobre todo el convencimiento de sus estudiantes que le seguían en su postura y disposición de que aprendieran todo lo necesario en la clase L1 en español, contesto los cuestionamientos del acompañante que en este caso fue la directora y quien a la vez fue acompañada por el practicante



Foto 5: EORM Tierra Colorada baja

Fuente: Juan Carlos Ronquillo



Foto 6: EORM Tierra Colorada baja
Fuente: Juan Carlos Ronquillo

11. MI EXPERIENCIA EXITOSA DE LIDERAZGO EN EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO

Soy Juan Carlos Ronquillo de León, resido y soy originario de Quetzaltenango, vivo desde que nací en Calle "C" 8-59 zona 1.

Soy Bachiller en Ciencias y Letras egresado del Colegio Salesiano Liceo Guatemala de Quetzaltenango. Estudie el Profesorado de Enseñanza Media en Pedagogía y Ciencias de la Educación en la Universidad San Carlos de Guatemala; estudié la Licenciatura en Pedagogía en la Universidad Rafael Landívar Campus Quetzaltenango. Estudié la Maestría en Docencia Superior en la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala, la Especialización en el Liderazgo para el acompañamiento educativo en la Universidad de San Carlos de Guatemala y estoy próximo a obtener el título de Maestría en Liderazgo en el Acompañamiento Educativo en la Universidad de San Carlos de Guatemala, de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media.

Actualmente trabajo en la Supervisión Educativa de Nivel Medio del municipio de Quetzaltenango, Quetzaltenango, desde 2004, iniciando 8 años en la Supervisión de Nivel Medio en la región 1 con 5 municipios del área en La Esperanza, Quetzaltenango y ahora tengo 7 años en el municipio de Quetzaltenango. Trabajé como Coordinador Departamental de Capacitación de la DEDUC Quetzaltenango. Inicie labores desde julio de 1997 como catedrático en el Instituto Normal para señoritas de Occidente INSO. Actualmente son 23 años de servicio en el MINEDUC.

Ahora desempeño el puesto de Supervisor Educativo de Nivel Medio del distrito 090105 del municipio de Quetzaltenango.

Desarrollé mi práctica profesional de la maestría en cuatro escuelas rurales del municipio de Quetzaltenango que por cierto muy especiales para mí, en el desarrollo de mi práctica. Las EORMs, son:

1. 09-01-0113-43 Tierra Colorada Baja, cuenta con 219 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP/SINAE.
2. 09-01-0111-43 Cantón Xepache, cuenta con 185 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP/SINAE.

3. 09-01-1107-43 Chitay Centro, cuenta con 215 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP/SINAE
4. 09-01-0106-43 José Martí, Aldea San José Chiquilajá, cuenta con 730 estudiantes, es gradada, monolingüe, rural y matutina, no tiene presencia de PADEP/SINAE.

Para desarrollar mi práctica y de acuerdo al diagnóstico, consideré elegir el eje de: Acompañamiento a directores de centros educativos.

Se eligió ese eje porque creo que los primeros que deben estar convencidos que la reforma educativa debe hacerse en el aula son totalmente los directores por eso mi tema particular es la Administración efectiva en el aula.

La situación problemática que decidí abordar es hacer que los directores se establezcan como acompañantes permanentes y con el conocimiento de los distintos modelos de acompañamiento educativo, conformación de comunidades de aprendizaje local, por IN-1 e IN-2, luego por región, esto va a establecer comunidades más prosperas y profesionales. Desde luego que el acompañamiento del director fué con la más cordial interacción y sobre todo que se sigue la visión que el director en ese momento será de líder, amigo y establecerá relaciones que demuestre confianza y agrado por los profesores.

Para abordar la problemática identificada en el diagnóstico, se desarrolló en dos intervenciones diferentes, la primera consistió en la aplicación del COC con todos sus detalles y noblezas en la aplicación y la segunda consistió en la aplicación del Protocolo de USAID, que también beneficia a los docentes porque les sugiere pasos y modelos atractivos de ver la educación como una oportunidad de crecimiento y aplicación de la reforma educativa en el aula, por eso la idea de una Administración efectiva en el aula por parte del director es muy funcional porque determina la visión de práctica educativa con menos enredos y mayores resultados.

Mis planes de acción no surgieron de la nada, estos están respaldados por elementos valiosos de la teoría como por ejemplo: El modelo COC y el Protocolo de USAID, estas

son herramientas para abordar de forma sencilla y clara, las sugerencias de aplicar un sistema novedoso y exitoso en el cual el docente no se enreda planificando un bloque o

una unidad, o peor aún un ciclo, estas formas nos enseñan que debemos aplicar para un periodo de clase ciertas estrategias como por ejemplo, pensar en un objetivo pequeñito que contenga la carga del contenido declarativo, procedimental y actitudinal, en el cual se desarrollen temas que coadyuven a dar una clase que tenga emotividad, alegría y dinámica para los estudiantes. Igualmente todo esto se traduce en un bien hacer y bien estar, que realce la figura del acompañante directo que debe ser el director.

Mi experiencia exitosa corresponde a la intervención, bueno debo decir que las practicas desarrolladas en las cuatro escuelas, me dejaron mucha enseñanza y muy buena, pero hay dos directores que se destacaron porque sin nervios ni penas desarrollaron el modelaje adecuado, vi cuando las docentes se quedaron impactadas de la facilidad que tuvieron sus directoras en el buen uso del modelaje, utilizaron un objetivo pequeñito con el cual iniciaron su trabajo, hicieron la motivación, incentivación del trabajo, explicaron, mostraron sus materiales con los cuales también impactaron a los estudiantes, midieron el tiempo, tenían todo organizado para ese lapso, lograron llegar a las conclusiones y evaluación del tema de un solo periodo de clase.

Esto parecía increíble, me di cuenta del respeto que se ganaron con las docentes y lo empoderadas de su puesto, no digo solo en términos administrativos sino más bien en el puesto y el respeto que se ganaron en su propia persona y en el lugar de acompañante, esto se necesita para poder dirigir de todas las formas posibles a un personal que tienen asignado.

A partir de la intervención se pudo apreciar una variación entre la opinión de casi un 50% de directores que pensaba que el acompañamiento era solo una forma de organizar las aulas, hacer más divertido el tema de la clase del día o semana.

Un 100% de directores enfrentaron una realidad que les cambio su forma de pensar tan abstracta de un pensamiento que no les llenaba su requerimiento para hacer mejor las cosas.

Un 75% de directores pensaba que el acompañamiento educativo era para otro tipo de escuelas no para la de él.

Un 100% de directores creyó que las posibilidades de mejorar las clases con herramientas como el COC y el Protocolo de USAID, representa que los niños(as) puedan cambiar su pensamiento rutinario e interesarse en aprender de otra forma.

Pero además la mejora cualitativa que se pudo apreciar fue el cambio de actitud de los docentes, sentían mucho temor de que el director con otra persona pudiera entrar a su clase lo cual se tradujo en aceptación mediana y dejaron de sentirse perseguidos por la dirección, esto fue base para poder asistir a los salones de clase para poder apreciar a los directores en acción, ya no como directores sino, como alguien que quiere el crecimiento de los estudiantes en el aprendizaje.

Debo escribirlo, pero creo que a los que más les preocupaba el acompañamiento era a los directores ya que no habían tenido una experiencia como esta y de verdad se miraban muy ansiosos, luego se soltaron totalmente y comenzaron con una actitud de mucha confianza hacia ellos mismos, me gustó mucho porque aprendí que los procesos se tienen que dar cuando uno se prepara y se empodera de lo que tienen que hacer, bueno esta experiencia es muy valiosa para mí ya que se apreció que lo que se tiene determinado va a suceder cuando uno está deseoso de un cambio.

Participaron cuatro directores y muchos maestros con inquietud de saber de qué se trata el acompañamiento, direccionarlo costo un poco pero, se dio el deseo de saber y valorar lo que los directores quieran hacer, un cambio de hábitos en los maestros y directores, no se trató solo de llenar las necesidades del practicante, fue mucho más que eso, cuando los directores estaban dispuestos y los maestros se lo permitían se sentía un clima diferente se quitó el ambiente negativo, tuvimos una reunión con los claustros para poder explicarles que no se trataba de perseguir a nadie y que los seleccionados, no es que tuvieran problemas, sino más bien eran seleccionados por su forma de trabajar con los niños, ya que se podía aprender mucho de ellos.

Al principio tuve un poco de dificultad para llevar a cabo mi plan de acción porque los docentes mostraron alguna inconformidad y rechazo, esto lo tuve que mejorar muy rápido explicándoles que no se trataba de invadir su espacio como docentes de

experiencia sino compartir algunos modelos de enseñanza más efectivos, que no era para juzgarlos, ni tampoco tratar de enseñarles a ellos con toda la experiencia que poseían. Fue una gran campaña de sensibilización de la bondad que se proponía el acompañamiento.

Las personas que participaron con la intervención refieren que fue una bendición que el acompañamiento haya llegado a sus escuelas, se dieron cuenta, cuanto se puede mejorar el ejercicio de la enseñanza con herramientas más sencillas y comprensibles, incluso los directores que al principio tenían la posición como la de los maestros, cambiaron su mentalidad cuando se dieron cuenta que el acompañar lo harían ellos y no otra persona, se interesaron por completo por averiguar de qué se trataba y como deberían hacerlo, en realidad se pusieron un poco nerviosos al principio pero una vez que iniciaron con las lecturas de los modelos COC y Protocolo de USAID, les cambio la cara, se sintieron cómodos y muy seguros en los momentos que les tocaba participar, bueno yo modelé la primera vez estando los grupos IN-1 e IN-2 conformados.”

Considero que esta experiencia exitosa puede ser sostenible si se lleva a cabo el plan que diseñé para tal fin y que consiste en, convertir los resultados negativos en positivos, de manera que la mejora continua se esté aplicando de forma permanente en los directores, docentes y estudiantes de los establecimientos educativos, sujetos de estudio. Obtener efectos de mejoramiento de la calidad de enseñanza y aprendizaje a través de la implementación del Protocolo de USAID dentro de las aulas de las escuelas designadas, para enfocar procedimientos más acordes, acompañados de rutinas más exitosas, compartiendo la creatividad e imaginación en el desarrollo de los niños y niñas.

Haber desarrollado esta intervención me hace sentir orgulloso de mi potencialidad lo digo sin querer presumir, pero esta labor en verdad requiere mucha entrega y mucha persistencia, no abandonar ni rendirse cuando uno ve que los de enfrente están murmurando y tal vez criticando, ahí es cuando el líder en el acompañamiento educativo debe poner en marcha las estrategias para que le vuelvan a poner la atención necesaria y vuelvan a despertar su atención, bueno creo que gracias a todos nuestros profesores tenemos una gran gama de posibilidades de generar la atención y utilizar las herramientas para lograr cambios impresionantes en los directores y docentes.

Todo este proceso de mi práctica profesional me enseñó que tenemos un gran potencial dentro de nosotros, que aún no se ha descubierto, pero nos dice que somos capaces de sacar a la luz por el bien de la educación de nuestro país y para el bien común, las habilidades, destrezas y fuerza para tener buenos resultados en las escuelas de nuestro hermoso país.

Comparto esta bella selfie para dar testimonio del modelaje de la Directora de la EORM Tierra Colorada Baja, ver la alegría de los estudiantes quienes compartieron una técnica denominada la tablita con clavos, una actividad muy desarrolladora de habilidades y destrezas con un alto contenido de temas como El Sustantivo, el Género y el Número. La alegría de los niños(as) fue espectacular y al final en la evaluación fueron bien calificados por las respuestas quebrindaron.



Foto 7: EORM Tierra Colorada baja
Fuente: Juan Carlos Ronquillo

12. REFERENCIAS

- Álvarez, M. (1996) *Gestión por proyectos*. Editorial Escuela Española. Madrid
- Bolívar, A. (2012). *Políticas actuales de mejora y liderazgo educativo*. Archidona, Málaga: Aljibe.
- Bou, J. (2013) *Coaching educativo/Juan Fernando Bou Pérez* – Bogotá: Ediciones de la U – Lid Editorial Coaching Educativo.
- Brunet, L. (1997) *El clima de trabajo en las organizaciones*, ed. Trillas, México.
- De Puelles, M. et. Al (1986) *Elementos de administración educativa*. Salamanca, Madrid: HISPAGRAPHIS, S.A.
- García, A. (2015). *Acompañamiento Educativo el Rol del educador en el aprendizaje y servicio solidario. Currículum y formación del profesorado*, 1.
- Gorrochetegui, A. (2014). *Evaluación de un proceso de coaching en directivos y su impacto en el clima escolar*. Chile: Universidad de la Sabana, Facultad de educación.
- Marroquín, C. (2017). *Estrategias de Acompañamiento Pedagógico para el fortalecimiento de la competencia docente*. Guatemala: USAC.
- Scielo.org. (2016). *Liderazgo educativo en el siglo XXI*, Scielo.org, 3.

E-grafías

Cruz, T. (01 de 09 de 2011). *Escuelas Eficaces*. Obtenido de https://www.google.com/search?q=escuelas+eficaces+%2B+filetype+pdf&rlz=1C1HLDY_esGT807GT807&oq=escuela&aqs=chrome.2.69i57j69i61j35i39l2j0l2.3778j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Fernández, D. (febrero de 2001). *Gestión del Mejoramiento Continuo*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/49594772_GESTION_DEL_MEJORAMIENTO_CONTINUO

13. ANEXOS

Se presentan a continuación agendas, cuadros, encuestas, listas de asistencia de visitas en los centros en donde se realizó la práctica profesional.

Segunda: Chiquilaja 18-7-19
11:30 AM.

Segunda: Chiquilaja 22-7-19
11:15 AM.

W-1 Tierra Colorada.

AGENDA DE TRABAJO

Tercera jornada

Segunda.

Fecha: 8 de Julio 2019 W-1

No.	Tema	Metodología	Horario	Responsable
1.	Registro de inscripción	Asistencia	10:00 a 12:00 7:20 a 7:30	Maestrante Juan Carlos Ronquillo
2.	Modelo del COC	Bienvenida	7:30 a 7:40	Maestrante Juan Carlos Ronquillo
3.		Invocación	7:40 a 7:45	Maestrante Juan Carlos Ronquillo
4.		Relajación	7:45 a 7:55	Maestrante Juan Carlos Ronquillo
5.	Modelaje	Conociendo el modelo del COC	7:45 a 8:15	Maestrante Juan Carlos Ronquillo
		Conversación después de la observación	8:15 a 8:45	Maestrante Juan Carlos Ronquillo y directores
6.	Reflexión	Análisis de la conversación después de la observación	8:45 a 9:15	Maestrante Juan Carlos Ronquillo y directores
7.	Cierre	Fortalezas y metas para mejorar la práctica docente	9:15 a 9:45	Maestrante Juan Carlos Ronquillo y directores
8.	Conclusiones	Comentarios afirmativos sobre el rol del guía sobre el acompañamiento	9:45 a 10:15	Maestrante Juan Carlos Ronquillo y directores

Tercera: Chiquilaja 23-07-2019.
8:30 AM.

Tercera:

W-2 } choqui loji 15-7-19. 8:00. 11:0
 chutay 15-7-99.

AGENDA DE TRABAJO
 Primera jornada

Fecha: 3 de Julio 2019 →

No.	Tema	Metodología	Horario	Responsable
1.	Registro de inscripción	Asistencia	7:20 a 7:30	Maestrante Juan Carlos Ronquillo
2.	Modelo del COC	Bienvenida	7:30 a 7:40	Maestrante Juan Carlos Ronquillo
3.		Invocación	7:40 a 7:45	Maestrante Juan Carlos Ronquillo
4.		Relajación	7:45 a 7:55	Maestrante Juan Carlos Ronquillo
5.	Modelaje	Conociendo el modelo del COC	7:45 a 8:15	Maestrante Juan Carlos Ronquillo
		Conversación antes de la observación	8:15 a 8:45	Maestrante Juan Carlos Ronquillo y directores
6.	Reflexión	Análisis de la conversación antes de la observación	8:45 a 9:15	Maestrante Juan Carlos Ronquillo y directores
7.	Cierre	Preguntas ponderosas y tareas	9:15 a 9:45	Maestrante Juan Carlos Ronquillo y directores
8	Conclusiones	Comentarios afirmativos sobre el rol del guía sobre el acompañamiento	9:45 a 10: 15 a.m	Maestrante Juan Carlos Ronquillo y directores

AGENDA DE TRABAJO
Segunda jornada

Fecha: 5 de Julio 2019 IN-2

Primera.

No.	Tema	Metodología	Horario	Responsable
1.	Registro de inscripción	Asistencia	10:00 12:00 7:20 a 7:30	Maestrante Juan Carlos Ronquillo
2.	Modelo del COC	Bienvenida	7:30 a 7:40	Maestrante Juan Carlos Ronquillo
3.		Invocación	7:40 a 7:45	Maestrante Juan Carlos Ronquillo
4.		Relajación	7:45 a 7:55	Maestrante Juan Carlos Ronquillo
5.	Modelaje		7:45 a 8:15	Maestrante Juan Carlos Ronquillo
		Observación	8:15 a 8:45	Maestrante Juan Carlos Ronquillo y directores
6.	Reflexión	Análisis de la observación	8:45 a 9:15	Maestrante Juan Carlos Ronquillo y directores
7.	Cierre	Preguntas ponderosas y tareas	9:15 a 9:45	Maestrante Juan Carlos Ronquillo y directores
8.	Conclusiones	Comentarios afirmativos sobre la experiencia obtenida	9:45 a 10: 15 a.m	Maestrante Juan Carlos Ronquillo y directores

Rep. Segunda Jornada 18-07-2019.
Chiquitaja 11:30 AM.

Segunda Chitaj 22-7-2019.
11:00 AM

USAC DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO EPREM
REGISTRO DE ASISTENCIA DE PERSONAL PARTICIPANTE

Observaciones:

USAC UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA		USAC DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO EPREM REGISTRO DE ASISTENCIA DE PERSONAL PARTICIPANTE		Observaciones:	
Nombre del Instructor o Dependiente		Horario		Observaciones:	
Fecha de la Actividad		Horario		Observaciones:	
Descripción de la Actividad		Horario		Observaciones:	
Este formulario sirve para registrar la asistencia en sesiones de trabajo de los docentes participantes y el personal de apoyo, correo electrónico y firma.		Horario		Observaciones:	
Nombres y Apellidos completos del participante		Horario		Observaciones:	
Institución y/o Dependencia		Horario		Observaciones:	
Teléfono		Horario		Observaciones:	
Correo Electrónico		Horario		Observaciones:	
Género		Horario		Observaciones:	
M F		Horario		Observaciones:	
A. Sexo		Horario		Observaciones:	
B. Grupo Etnico		Horario		Observaciones:	
C. Comunidad Lingüística		Horario		Observaciones:	
D. Idioma		Horario		Observaciones:	
E. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
F. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
G. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
H. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
I. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
J. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
K. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
L. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
M. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
N. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
O. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
P. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
Q. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
R. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
S. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
T. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
U. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
V. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
W. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
X. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
Y. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
Z. Nivel de Instrucción		Horario		Observaciones:	
1	Asesora de la Actividad	8:00	12:00		
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					
38					
39					
40					
41					
42					
43					
44					
45					
46					
47					
48					
49					
50					
51					
52					
53					
54					
55					
56					
57					
58					
59					
60					
61					
62					
63					
64					
65					
66					
67					
68					
69					
70					
71					
72					
73					
74					
75					
76					
77					
78					
79					
80					
81					
82					
83					
84					
85					
86					
87					
88					
89					
90					
91					
92					
93					
94					
95					
96					
97					
98					
99					
100					

Observaciones:

(Ejecutivo para DISEP) Nombre, Firma y Sello del Director Centro Educativo (basado en convenio)

Asesora de la Actividad
 con la Rectoría
 Identificación

Asesoramiento al Director

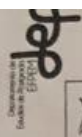
Nombre y Apellidos completos del participante
 ERMH Jose Mari Jose Mari
 No. DPI / Código del estudiante
 238205560 0114

Departamento
 Municipalidad

Cargo
 Director

Firma





USAC DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO EFEM
REGISTRO DE ASISTENCIA DE PERSONAL PARTICIPANTE



USAC TRASCUENARIA
Unidad de la Actividad

Nombre del Instructor o Responsable
Fecha de la Actividad
Descripción de la Actividad
Este formulario aplica para registrar la asistencia en eventos en donde se requiere información estadística para los diferentes programas e información para series cooperativas, "Uniones de Estad" usar con una línea la columna de cargo, como académico y firma.

acompañamiento a docentes que acompañan a Profesores
Jesús Oscar González
14-7-19
acompañamiento a docentes que acompañan a Profesores

Horario: 8.00 12.00
Dirección o Dependencia Responsable

N°	Nombre y Apellidos completos del participante	Institución y/o Dependencia	Teléfono	Correo Electrónico	Género			C	No. DPI / Código del estudiante	Municipio	Departamento	Cargo	Firma
					M	F	X						
1	Silvén Arriavillaga, Lucresia	E.O.R.M. Cambo Trialet Gobatan B.	5460875	lucresia@168 hotmail.com	X	3	4	24	1930215440101	Quezgo	Quezgo	Directora	[Firma]
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													
21													
22													
23													
24													
25													

OBSERVACIONES:

A. EDAD		B. GRUPO ÉTNICO		C. COMUNIDAD LINGÜÍSTICA																							
1. 0 - 13 (niños)	2. 14 - 17 (adolescentes)	1. Maya	2. Guatemalteco	1. Achi	2. Mam	3. K'iche'	4. Q'eq'eq'	5. Ixil	6. K'ekchi	7. M'ek	8. K'ak'ichel	9. K'at'iche'	10. Mam	11. Mopan	12. Program	13. Popocatec	14. Q'eq'eq'	15. Q'eq'eq'	16. Q'eq'eq'	17. Sacapulas	18. Chuj	19. Tz'utuj	20. Tz'utuj	21. Uspulut	22. Guatemalteco	23. Guatemalteco	24. Chuj

(Exclusivo para DICEP) Nombre, Firma y Sello del Director Centro Educativo (cuando sea requerido)

[Firma]
[Sello]

Nombre del instructor o responsable: *Acompañamiento a Directora que acompaña a Profesora Juven Corales Honguella Quetzal*

Fecha de la Actividad: *12.00*

Descripción de la Actividad: *Acompañamiento a Directora*

#	Nombre y Apellidos completos del participante	Institución y/o Dependencia	Teléfono	Correo Electrónico	Género			No. DPI / Código del estudiante	Departamento	Municipio	Cargo
					M	F	OT				
1	<i>Beorch Suarez, Irma Ichiule</i>	<i>EPFFM Quetzal</i>	<i>94498822</i>	<i>beorchsuarez@yaho.com</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>OT</i>	<i>1927902420701</i>	<i>Quetzal</i>	<i>Quetzal</i>	<i>Directora</i>
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											

A. EDAD
 1. 0 - 13 (infancia)
 2. 14 - 17 (adolescencia)
 3. 18 - 30 (adultez)
 4. 31 en adelante (tercera edad)

B. GRUPO ÉTNICO
 1. Maya
 2. Garífuna
 3. Mestizo
 4. Ladinio
 5. Mestizo
 6. Otro

C. COMUNIDAD LINGÜÍSTICA
 1. Achi
 2. Anast
 3. Cakchiquel
 4. Ch'ol
 5. Chuj
 6. Itz'at
 7. Ixil
 8. K'iche'
 9. Mam
 10. Mopan
 11. Program
 12. Q'eq'chi'
 13. Popocatecalt
 14. Q'uc'utz'
 15. Tz'utuj
 16. Uspulután
 17. Yucateco
 18. Yucateco
 19. Tz'utuj
 20. Tz'utuj
 21. Uspulután
 22. Garífuna
 23. Garífuna
 24. Garífuna

OBSERVACIONES:

(Exclusivo para DIGEP; Nombre, Firma y Sello del Director Centro Educativo (cuando sea requerido))

ESUELA OFICIAL BIPAL MITZA
"CHANTON XEPACHE"
QUETZAL TENANGO

Nombre del instructor o Responsable: Modelo de Teoría de Aprendizaje de Rosquillo

Nombre de la Actividad: Asignatura de Teoría de Aprendizaje

Fecha de la Actividad: 10/04

Descripción de la Actividad: Asignatura de Teoría de Aprendizaje

Este formulario aplica para registrar la asistencia en eventos en donde se requiere información estadística para los diferentes programas e información para estos componentes. *Nombres de Edad: Ingrese con una línea la columna de cargo, correo electrónico y firma.

No.	Nombres y Apellidos completos del participante	Institución y/o Dependencia	Teléfono	Correo Electrónico	Género			No. DPI / Código del estudiante	Departamento	Municipio	Cargo	Firma
					M	F	U					
1	Silviana Arriola Villalga Asociada	E.O.P.H. Cumbre Tercera Colonia B	54402715	lucresiarv@hormelli.com	X		34	24	Quetzaltenango	Quetzaltenango	Directora	[Firma]
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												

Observaciones:

(Exclusivo para DGEF): Nombre, Firma y Sello del Director Central (Escribir nombre sea requerido)

[Firma]

[Sello]

Nombre de la Actividad: *Sensibilización de Profesores con 10-1*
 Nombre del Instructor o Responsable: *Juan Carlos Riquelme*
 Dirección y Dependencia Responsable: *Quetzaltenango*

Sede: *Quetzaltenango* Hora Inicio: *8:00* Hora Fin: *12:00*

Descripción de la Actividad: *Sensibilización de profesores con 10-1*

Este formulario sirve para registrar la asistencia en eventos en donde se requiere información estadística para el sistema programático e información para otros coprocesos. Marque de (X) o (✓) con una línea la asistencia de cada curso, curso electivo y área.

#	Nombres y Apellidos completos del participante	Institución y/o Dependencia	Teléfono	Correo Electrónico	Género			No. DPI / Código del estudiante	Municipio	Departamento	Cargo	Firma
					M	F	X					
1	<i>Silviana Arrivillaga Lucrecia</i>	<i>E.O.P.H. Cantón Tierra Caliente B</i>	<i>54602715</i>	<i>lucresia.r16@hotmail.com</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>1930215440101</i>	<i>Quetzaltenango</i>	<i>Quetzaltenango</i>	<i>Directora</i>	<i>[Firma]</i>
2	<i>Rosch Quirós, Irma Lidia</i>	<i>COM Cantón Apoch</i>	<i>41477321</i>	<i>rosch.quir@educ.gub.guatemala</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>192792420701</i>	<i>Quetzaltenango</i>	<i>Quetzaltenango</i>	<i>Directora</i>	<i>[Firma]</i>
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												

A. EDAD		B. GRUPO ÉTNICO		C. COMUNIDAD LINGÜÍSTICA			
1. 0 - 12 (niños)		1. Maya		1. Achi	7. Itz'at	13. Popocatec	19. Totonicapán
2. 13 - 17 (jóvenes)		2. Garfuna		2. K'iche'	8. K'iche'	14. Q'eqchi'	20. Tz'utujil
3. 18 - 24 (adultos)		3. K'ekchi		3. Mam	9. Mam	15. Jaujilca (popo)	21. Uspulután
4. 25 en adelante (mayores edad)		4. Ladino		4. Q'eqchi'	10. Mam	16. Q'eqchi'	22. Guatemala
		5. Mestizo		5. Chuj	11. Mam	17. Sacatepéquez	23. Peten
		6. Otro		6. Tot'	12. Popocatec	18. Totonicapán	24. Casteles

OBSERVACIONES:

(Exclusivo para DIGEF): Nombre, Firma y Sello del Director Centro Educativo (cuando sea requerido)

[Firma]

[Sello]

ESCUELA OFICIAL RURAL MIXTA
"CANTON XEPACHE"
QUETZALTENANGO

Acompañamiento a la Directora que acompaña a una Profesora

Nombre del Instructor o Responsable: Dirección o Dependencia Responsable

Horario: 8:00 - 12:00

Descripción de la Actividad: Este formulario aplica para registrar la asistencia en eventos en donde se requiere información estadística para los distintos programas e informaciones para estos ocupantes. *Menores de Edad: marcar con una línea si cubren los cargos, otros abreviados y firma.

#	Nombres y Apellidos completos del participante	Institución y/o Dependencia	Teléfono	Correo Electrónico	Género			No. DPI / Código del estudiante	Municipio	Departamento	Cargo	Firma
					M	F	O					
1	<i>Dra. Ethelvia Camero Reyes de Arango</i>	<i>EPFM CUNY Centro Centro Arango</i>	<i>5967756</i>	<i>cameror@yahoos.es</i>	<i>X</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>24</i>	<i>Quetzaltenango</i>	<i>Quetzaltenango</i>	<i>Directora</i>	<i>[Firma]</i>
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												

OBSERVACIONES:

A. EDAD	B. GRUPO ÉTNICO	C. COMUNIDAD LINGÜÍSTICA
1. 0 - 17 (menor) 2. 18 - 24 (jóvenes) 3. 25 - 34 (adultos) 4. 35 en adelante (mayores adultos)	1. Maya 2. Garifuna 3. Xinka 4. Ladinio 5. Mestizo 6. Otro	7. Ixil 8. K'iche' 9. K'ujabal 10. Q'ujiché 11. Mam 12. Poptun 13. Puyubá 14. C'ara'el 15. J'ab'ek'el (pobos) 16. Ixil (pobos) 17. Sanja'ab' 18. Sakapobon 19. Itz'at' 20. Tz'utujil 21. Uspulután 22. Itz'at' 23. Itz'at' 24. Castejana



[Firma manuscrita]

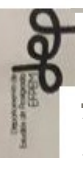
(Exclusivo para DISEP) Nombre, Firma y Sello del Director Centro Educativo (cuando sea requerido)



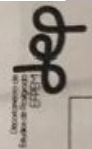
USAC DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO EPDM
REGISTRO DE ASISTENCIA DE PERSONAL PARTICIPANTE

Nombre de la Actividad: *Acompañamiento*
Nombre del Instructor o Responsable: *Juan Carlos Bonguello*
Fecha de la Actividad: *10-2*
Descripción de la Actividad: *acompañamiento al Decreto*
Este formulario aplica para registrar la asistencia en sesiones de trabajo en cualquier programa o información para efectos comparativos. *Nombre de Curso* menor con una línea lo número del curso, carrera, docencia y fecha.

#	Nombre y Apellidos completos del participante	Institución por Dependencia	Teléfono	Correo Electrónico	Género		C	No. DPI / Código del estudiante	Municipio
					M	F			
1	<i>Deamir Ethelva Calderón Rojas de Araya</i>	<i>FORUM Ciudad Chiriquí Centro</i>	<i>841156</i>	<i>deamirhd@foru.bo.ec</i>	<i>X</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>24</i>	<i>7264647-180094 Quilichaco</i>
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
31									
32									
33									
34									
35									
36									
37									
38									
39									
40									
41									
42									
43									
44									
45									
46									
47									
48									
49									
50									
51									
52									
53									
54									
55									
56									
57									
58									
59									
60									
61									
62									
63									
64									
65									
66									
67									
68									
69									
70									
71									
72									
73									
74									
75									
76									
77									
78									
79									
80									
81									
82									
83									
84									
85									
86									
87									
88									
89									
90									
91									
92									
93									
94									
95									
96									
97									
98									
99									
100									



Juan Carlos Bonguello



USAC DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO EFPM
REGISTRO DE ASISTENCIA DE PERSONAL PARTICIPANTE

Nombre y Apellidos completos del participante: *Zenelethys Cecilia del Rosario - Zenelethys Cecilia del Rosario*

Nombre: *Zenelethys Cecilia del Rosario*

Actividad: *Formación*

Nombre y Apellidos completos del participante: *Dr. José Carlos Coronado Pérez*

Nombre: *Dr. José Carlos Coronado Pérez*

Actividad: *Formación*

Nombre y Apellidos completos del participante	Institución y/o Dependencia	Teléfono	Código Electrónico	Sexo	Edad	Comunidad Lingüística	No. DPI / Código del estudiante	Municipio	Departamento	Cargo	Fecha
<i>Dr. José Carlos Coronado Pérez</i>	<i>ESPM Cantón Chuluy, Ecuador</i>	<i>59461156</i>	<i>00001@frc@xahed.es</i>	<i>X</i>	<i>34</i>	<i>24</i>	<i>77648-2799884</i>	<i>Quilichango</i>	<i>Quilichango</i>	<i>Directora</i>	<i>20/05/2014</i>
<i>Dr. José Carlos Coronado Pérez</i>	<i>ESPM José María</i>	<i>5537-7026</i>	<i>00001@frc@xahed.es</i>	<i>X</i>	<i>34</i>	<i>24</i>	<i>2182-05560-0714</i>	<i>Quilichango</i>	<i>Quilichango</i>	<i>Director</i>	<i>20/05/2014</i>

OBSERVACIONES:

(Exclusivo para OGEF) Nombre, Firma y Sello del Director Centro Educativo (bando por requerido)

[Handwritten Signature]



- A. EDAD**
- 0 - 13 (niños)
 - 14 - 17 (jóvenes)
 - 18 - 20 (jóvenes)
 - 21 en adelante (personas adultas)
- B. GRUPO ÉTNICO**
- Mestizo
 - Chachi
 - Shuar
 - Quechua
 - Guano
 - Mestizo
 - Otro
- C. COMUNIDAD LINGÜÍSTICA**
1. Achi
 2. Awa
 3. Awa
 4. Chachi
 5. Chachi
 6. Chachi
 7. Mestizo
 8. Kichwa
 9. Kichwa
 10. Kichwa
 11. Mestizo
 12. Programado
 13. Programado
 14. 07 años de edad
 15. Jaitseña (jaitse)
 16. 07 años de edad
 17. Sapanahua
 18. Sapanahua
 19. Taitseña
 20. Taitseña
 21. Upanahua
 22. Guano
 23. Acha
 24. Chachi

Nombre de la Institución o Responsable: *Zenebethy Becerra del Román - 2*
 Dirección o Dependencia Responsable: *Protección*
 Nombre de la Actividad: *servicios legales*
 Fecha de la Actividad: *12:00*

Descripción de la Actividad:
 Este formulario aplica para registrar la asistencia en eventos en donde se requiera información estadística para los distintos programas e información para efectos ocupacionales. Marque de "X" con una línea la columna de cargo, como: electores y firma.

#	Nombres y Apellidos completos del participante	Institución o Dependencia	Teléfono	Correo Electrónico	Género			No. DNI / Código del estudiante	Municipio	Departamento	Cargo	Firma
					M	F	X					
1	<i>Dra. Yaneth Carolina Reyes de Aracazo</i>	<i>EFPM Cantón Chiriquí Ecuador</i>	<i>59461156</i>	<i>yaneth@efpm.com</i>	X			<i>1764857700000</i>	<i>Quito</i>	<i>Quito</i>	<i>Directora</i>	<i>[Firma]</i>
2	<i>Dra. Delfina Coronado Perez</i>	<i>EFPM Jir. Napo</i>	<i>5557-7126</i>	<i>coronadodelina@gmail.com</i>	X			<i>2382055600714</i>	<i>Quito</i>	<i>Napo</i>	<i>Directora</i>	<i>[Firma]</i>
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												

Observaciones:

Escuela para DGED: _____, Número: _____, Firma y Sello del Director Centro Escolar (cuando sea requerido)



[Firma]



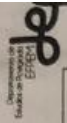
[Firma]



[Firma]



USAC DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO EPRM
REGISTRO DE ASISTENCIA DE PERSONAL PARTICIPANTE



Nombre de la Actividad: *Asesoramiento EPRM a los docentes de la escuela*
 Nombre del instructor o responsable: *Yulio Carlos Bonquillo José Monte*
 Dirección o Dependencia Responsable: *San José*

Horario: *12:00*

Fecha de la Actividad: *Asesoramiento a*

Descripción de la Actividad: *Asesoramiento a*

Esta ficha sirve para registrar la asistencia en eventos en donde se requiere información estadística para los distintos programas e información para a estos organismos. *Marcar de estar marcado con una línea la columna de cargo, correo electrónico y firma.

#	Nombres y Apellidos completos del participante	Institución y/o Dependencia	Teléfono	Correo Electrónico	Opciones			No. DPI / Código del estudiante	Municipio	Departamento	Cargo	Firma
					A M	B F	C L					
1	<i>Alfonso Adriano Coronado Pérez</i>	<i>EPRM José Martí</i>	<i>5531 7826</i>	<i>coronad@epm.gub.ve</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>23605560 0114</i>	<i>Apurimac</i>	<i>Apurimac</i>	<i>Docente</i>	<i>[Firma]</i>
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												

OBSERVACIONES:

A. EDAD	B. GRUPO ÉTNICO	C. COMUNIDAD LINGÜÍSTICA
1. 0-12 (niños) 2. 13-17 (adolescentes) 3. 18-20 (jóvenes) 4. 21 en adelante (personas adultas)	1. Awa 2. Akawa 3. Awajitika 4. Chachi 5. Chachi 6. Kichwa 7. Mestizo 8. Kichwa 9. Kichwa 10. Mestizo 11. Mestizo 12. Mestizo	13. Pichincha 14. Q. Azuay 15. J. Azuay (norte) 16. Q. Azuay 17. Saraguro 18. Saraguro 19. Tachira 20. T. Azuay 21. Uquindea 22. Guayana 23. Ximera 24. Chachi

[Exclusivo para DGEF] Nombre, Firma y Sello del Director Centro Educativo (cuando sea requerido)



Fortalezaa y metas para mejorar la práctica docente

Nombre del docente: _____ Grado: _____ Sección _____

Nombre del centro educativo: _____

Código del centro educativo:----- Fecha:-----

Nombre del asesor Pedagógico:-----

Teniendo en cuenta su plan lOcación e Implementación de las lecciones de hoy:

1. Dos fortalezas del docente son:

- a. _____
- b. _____

2. Dos metas para afinar o mejorar su práctica docente son:

- a. _____
- b. _____

Observacion es adicionales:

Firma del Docente

Firma del acompañante

ASPECTOS RELEVANTES	OBSERVACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE		
	INDICADORES	SI	NO
BUENAS PRACTICAS	Utiliza el idioma materno LI		
	Utiliza Oraciones Completas		
	Lenguaje Corporal		
	Vivencia de valores y cultura de paz		
LENGUAJE ACADÉMICO	Vocabulario adecuado y académico		
	Asigna tareas precisas		
	Lenguaje académico libre y creativo		
INCORPORACIÓN DE LA CULTURA	Comunicación oral para construcción de conocimiento		
	Planificación de acuerdo al CNB		
	Conocimientos Ancestrales		
	Cuidado y respeto a la naturaleza		
ENSEÑANZA EFICAZ	Propósitos de la lección		
	Enseñanza y explicación		
	Modelaje		
	Práctica dividida		
	Evaluación formativa		
ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	Conocimientos previos		
	Adquisición de nuevos conocimientos		
	Hacer inferencias		
	Analizar y criticar		
USO DE RECURSOS	Utilizan libros de la biblioteca		
	Materiales complementarios		
	Rincones de aprendizaje		
	Exposición de materiales		
ENSEÑANZA DIFERENCIADA	Niños con competencias similares		
	Asigna tareas según dificultad		
	Forma grupos pequeños		
USO DEL TIEMPO DE LOS ESTUDIANTES	Participación activa de los estudiantes		
	Actividades fijas		
	Asignación de tiempo para lectura por placer		
Clima en el aula	Normas de convivencia		
	Ambiente ordenado y organizado		
	Libertad en opiniones y sugerencias		

- CONVERSACIÓN CON EL DOCENTE DESPUES DE LA OBSERVACIÓN EN EL AULA

1. ¿Cómo se sintió en el desarrollo de su **clase**?-----

2. ¿Cómo evalúa el desarrollo de su clase?_____

3. ¿Cuáles fueron las mayores dificultades que experimentó durante la **clase**?-----

4.- ¿Qué materiales utilizará?(existencia, uso, alineación con el propósito de la lección, otros:_____

5. ¿Hay alguna cosa a la que usted crea que es importante que yo le ponga atención durante mis observaciones?_____

6.- Condiciones del contexto, características de los estudiantes, autoevaluativas, **otras'**-----

ESCUELA OFICIAL RURAL MIXTA "CANTÓN TIERRA COLORADA"
CODIGO NÚMERO 09-01-0113-43
DIRECTORA: LUCRECIA DEL CARMEN SILIÉZAR ARRIVILLAGA DE AFRE
MAESTRANTE: JUAN CARLOS RONQUILLO DE LEÓN
FECHA: 17 DE JULIO 2019

COC

GRADO: Segundo Primaria Sección "A"

DOCENTE OBSERVADA: Profa. Guillermina Lucrecia García Yac de Gómez

- CONVERSACIÓN ANTES DE LA OBSERVACIÓN:

1.- ¿Puede contarme un poco cómo planifica sus lecciones para el aprendizaje y desarrollo de las competencias del CNB (distribución de los estudiantes en el aula, contexto, utilización del CNB)?

2.- ¿Qué espera que sus estudiantes aprendan el día de hoy? (planificación, propósito de las lecciones, otros)

3.- ¿Cómo sabrá que sus estudiantes aprendieron lo esperado? (tipo de evaluación, justificación, otros)

RECURSOS:

- Humanos: Docente, estudiantes, Acompañante Pedagógico
- Materiales: Tabla de clavos, hojas, hules, pizarrón, marcadores

EVALUACIÓN:

Aplicación de una Escala de Calificación valorada en 5 puntos

F: _____
Docente

F: _____
Acompañante Pedagógico

Escuela Oficial Rural Mixta "Cantón Tierra Colorada"

Segundo Primaria Sección "A" Siliézar Arri'illa d Af e re
 Docente: Lucrecia de Carmen Siliézar Arri'illa
 Maestrante: Lic. Juan Carlos Remquillo de León

PROCESO DE MODELAJE EN EL AULA

PLANIFICACIÓN DE CLASE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE L1

COMPETENCIA: Utiliza nociones de la estructura de las palabras y de las modificaciones que surgen en su relación con los demás (Competencia 5 bloque 111)

INDICADOR DE LOGRO Identifica, según el caso, la persona gramatical ✓ /

CONTENIDOS DE APRENDIZAJE:

- **Procedimental:** Formación de palabras: género y número según las particularidades del idioma.
- **Declarativos:** Personas gramaticales ./
- **Actitudinales:** Demostración de iniciativa, entusiasmo y creatividad — al aplicar las reglas de concordancia en las intervenciones orales y escritas ✓

ACTIVIDADES:

- Saludo (los buenos días)
- Asistencia de los estudiantes
- Objetivo de la clase (El docente le comenta a los estudiantes que objetivo desea lograr con ellos)
- Dinámica "La telaraña"
- Explicación del contenido "Género y Número"
- Ejercitación utilizando la estrategia "Tabla de clavos"
- Evaluación por medio de Escala de Calificación

Escuela Oficial Rural Mixta "Cantón Tierra Colorada"
 Segundo Primaria Sección "N" ... Arrivilla a de Afre
 Docente: Lucrecia del Carmen Silié r ... g
 Maestrante: Lic. Juan Carlos Ronquillo de León

PROCESO DE MODELAJE EN EL AULA

PLANIFICACIÓN DE CLASE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE L1

COMPETENCIA: Utiliza nociones de la estructura de las palabras y de las modificaciones que surgen en su relación con los demás (Competencia S bloque JII)

INDICADOR DE LOGRO Identifica, según el caso, la persona gramatical ✓ /

CONTENIDOS DE APRENDIZAJE :

- Procedimental; Formación de filias etc.; palabras: género y número según las particularidades del idioma.
- Declarativos: Personas gramaticales .../
- Actitudinales: Demostración de iniciativa, entusiasmo y creatividad - (al aplicar las reglas de concordancia en las intervenciones orales y escritas) ✓

ACTIVIDADES:

- Saludo (Los buenos días)
- Asistencia de los estudiantes
- Objetivo de la clase Oa docente le comenta a los estudiantes que objetivo desea lograr con ellos)
- Dinámica "La telaraña"
- Explicación del contenido "Género y Número"
- Ejercitación utilizando la estrategia "Tabla de clavos"
- Evaluación por medio de Escala de Calificación

Escuela Oficial Rural Mixta "Cantón Tierra Colorada"
Segundo Primaria Sección "An

Docente: Lucrecia del Carmen Siliézar Arrivillaga de Afre

Maestrante: Lic. Juan Carlos Ronquillo de León

Fecha: 24 de julio de 2019

PROCESO DE MODELAJE EN EL AULA

AGENDA DIARIA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE L 1

INICIO DE LA CLASE:

Al iniciar la clase se le compartirá a los estudiantes sobre el objetivo a alcanzar en el periodo de trabajo, indicándoles la importancia de aprender el contenido de género y número, luego se desarrollará la dinámica "La telaraña", en donde se iniciará invitando a los niños que debemos formar una telaraña con lana y cada uno de ellos mencionará un ejemplo de género (femenino-masculino) o en su defecto número (singular-plural), conociendo previos averiguando lo que cada estudiante conoce.

DESARROLLO DE LA CLASE:

En la clase se procederá a explicar el contenido de género y número, como lo es el femenino- masculino, singular-plural, indicando que hay palabras que designan tanto al femenino y masculino diferenciando a las personas, animales o cosas por sexo y éstos se encuentran en los sustantivos, artículos, adjetivos, mientras que el número se refiere a una sola cosa o a varias cosas, por lo tanto se procede a ejercitar en el pizarrón por medio del aporte de los niños.

CIERRE DE LA CLASE:

Se procede a formar grupos de trabajo en donde se le indicará a los niños que debe trabajar en equipo, buscando en la tabla de clavos los ejemplos de femenino-masculino y singular y plural, realizando la observación respectiva aplicando una escala de calificación.

HERRAMIENTAS PARA EL DESARROLLO DEL COC

1. Proceso de mejoramiento continuo
2. Proceso de observación y colaboración con los docentes
3. Ciclo de reflexión
4. Enseñar a evaluar
5. Modelajes
6. Diagnósticos
7. Orientaciones de asesoría pedagógica
8. Escuchar con atención
9. Uso de preguntas reflexivas
10. Preguntas ponderosas
11. Herramientas: Gran meta audaz
12. Conductas para aumentar la confianza
13. Estrategias para rebatir la resistencia

VISITA DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO
A LA PRÁCTICA DE ESTUDIANTES DE LA ESPECIALIZACIÓN EN LIDERAZGO EN
EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO
PARA EL USO DEL/LA PRACTICANTE

Nombre del/la practicante: _____
 Práctica observada: _____
 Aulavisitada: _____ Fecha: _____
 Escuela: _____
 Municipio: _____ Departamento: _____
 Nombre del/la facilitador/a: _____

Para resolver una vez finalizada la práctica del día.

1. Análisis individual del/la practicante:

Escriba breves anotaciones sobre:

A. Buenas prácticas:

- a) Planteamiento y apropiación de objetivo de la práctica del día
- b) Desarrollo lógico de las acciones necesarias para el alcance del objetivo
- e) Dominio del tema correspondiente a la práctica
- d) Disponibilidad y uso adecuado de los materiales requeridos por la práctica
- e) Participación de las personas interlocutoras para el alcance del objetivo
- f) Alcance del objetivo de la jornada.

B. Componentes de la enseñanza de la lectura y escritura en un ambiente Intercultural:

- a) Forma en que el acompañamiento realizado contribuye a la mejora de la lectura y la escritura
- b) Forma en que el acompañamiento realizado contribuye a la interculturalidad en el aula y/o centro de estudios.
- e) Escriba sus fortalezas y oportunidades de mejora como acompañante pedagógico/a

2. Conversación de salida

Identifique sus metas para la mejora de su práctica como acompañante pedagógico y escribalas.

VISITA DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO
A LA PRÁCTICA DE ESTUDIANTES DE LA ESPECIALIZACIÓN EN LIDERAZGO EN
EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO
PARA EL USO DEL/LA PRACTICANTE

Nombre del/la practicante: _____

Práctica observada: _____

Aula visitada: _____ Fecha: _____

Escuela: _____

Municipio: _____ Departamento: _____

Nombre del/la facilitador/a: _____

Por resolver una vez finalizado la práctica del día.

1. Análisis individual del/la practicante:

Escriba breves anotaciones sobre:

A. Buenas prácticas:

- a) Planteamiento y apropiación de objetivo de la práctica del día
- b) Desarrollo lógico de las acciones necesarias para el alcance del objetivo
- c) Dominio del tema correspondiente a la práctica
- d) Disponibilidad y uso adecuado de los materiales requeridos por la práctica
- e) Participación de las personas interlocutoras para el alcance del objetivo
- f) Alcance del objetivo de la jornada.

B. Componentes de la enseñanza de la lectura y escritura en un ambiente Intercultural:

- a) Forma en que el acompañamiento realizado contribuye a la mejora de la lectura y la escritura
- b) Forma en que el acompañamiento realizado contribuye a la interculturalidad en el aula y/o centro de estudios.
- c) Escriba sus fortalezas y oportunidades de mejora como acompañante pedagógico/a

2. Conversación de salida

Identifique sus metas para la mejora de su práctica como acompañante pedagógico y escribalas.

- Asigna tareas de diferente dificultad a cada grupo, de acuerdo con las competencias del grupo
- Forma grupos pequeños con los estudiantes que requieren mayor apoyo y atención.
- Trabaja por separado con algunos grupos o con algunos estudiantes
- Indaga las preferencias e intereses de los estudiantes para incluir actividades acordes a estos.

8. Uso del tiempo de los estudiantes "

Los docentes aprovechan el tiempo, lo cual se observa en lo siguiente:

- Se tienen y practican procedimientos que favorecen el aprendizaje y la participación activa de los estudiantes.
- Todos los estudiantes están involucrados en actividades educativas en el tiempo que fueron observados
- Ha establecido procedimientos claros que todos los estudiantes conocen para distribuir o recoger el material.
- Asigna un tiempo diario para que los estudiantes lean por placer.
- Asigna un tiempo diario para que los estudiantes aprendan por placer.

9. Clima en el aula

El docente establece en el aula un clima de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto adecuado, porque:

- Establece y mantiene normas de sana convivencia.
 - Favorece un ambiente ordenado y organizado de trabajo.
 - La forma de realimentación que aplica con los estudiantes es positiva , -
-

- Apoy constructivo (ayuda al estudiante, detalla mane-a que aprenda de sus errores y se sienta motivado a seguir aprendiendo)
- Educación inclusiva (aplica metodologías diferenciadas para atender los casos de necesidades educativas especiales. se evidencia el trabajo inclusivo)

5. Estrategias de aprendizaje /

A lo largo de la lección, el docente utiliza estrategias como:

- Recuperación de experiencias
- Conocimientos previos
- Adquisición de nuevos conocimientos
- Repetir con conocimiento que es importante memorizar
- Hacer inferencias (averiguar un dato que no está en el texto)
- Sacar conclusiones (utilizar toda la información que se presentó)
- Solucionar problemas nuevos con la información de problemas ya resueltos
- Aplicación (utilizar la información que se conoce para hacer cosas nuevas)
- Analizar y hacer
- Usar la Investigación acción

6. Uso de recursos /

El docente utiliza los recursos de la siguiente manera

- Los estudiantes utilizan los libros de la biblioteca o colecciones de libros del aula u otros.
- El docente orienta a los estudiantes para que utilicen libros con diferentes niveles de dificultad
- Los estudiantes utilizan los libros de texto y otros materiales complementarios (diferentes libros de texto y cuadernos) .
- El docente decide qué materiales complementarios serán utilizados por cada estudiante o grupo de estudiantes, de acuerdo con sus necesidades de aprendizaje (afiches, prensa, revistas, enciclopedias, internet entre otros).
- El docente utiliza los recursos tecnológicos para planificar (por ejemplo: utiliza contenidos extraídos de Internet y contextualizados en el aula).

7. Entrenamiento diferenciado

Para atender las diferencias de los estudiantes, el docente:

- Identifica niños con competencias similares.



El docente:

- ¿Ushza gradualmente vocabulano y oraciones menos coloquiales (deusod ano) y másacad mocas (enla5 que se comumcan conceptos del área cumcular que se trabaJa)?
- ¿Asigna tareas precisas para que los estudiantes utilicen el lenguaje académico?
- ¿Creaoportunidades para que los estudioantes utohcn ellenguaje académoco de manera libre y creabva?

3. Incorporación de la cultura

En la aula y en la lección puede observarse que el docente

- Utiliza los elementos de la comunicación oral para la construcción de conocimientos . . .
- La planificación de los docentes corresponde al currículo por pueblo a nivel local
- El docente promueve el uso de los conocimientos ancestrales de las diferentes culturas
- El docente promueve el uso de la matemática maya

4. Enseñanza efectiva

/ 1'

Las lecciones del docente están organizadas de tal forma que incluyen

- Presentación de los propósitos de la lección, de tal manera que los estudiantes pueden decir con claridad lo que se espera que ellos aprendan. . . .
- Uso del lenguaje claro para explicar temas. asignar tareas dar realimentación. entre otros (se puede identificar con precisión si la lección se desarrolla en L1)
- Enseñanza explícita (introduce un conocimiento o destreza nueva, tomando en cuenta los conocimientos previos de los estudiantes y lo vincula con los nuevos aprendizajes y con el contexto).
- Modelaje (demuestra a los estudiantes lo que se espera que ellos puedan hacer al final de la lección).
- Práctica guiada (va guiando a los estudiantes cuando practican lo que les explicó y demostró, hasta que los estudiantes lo puedan hacer de manera independiente)
- Práctica independiente (da tiempo a los estudiantes para que practiquen por su cuenta y les provee realimentación)
- Evaluación formativa (da realimentación oportuna y positiva del trabajo de los estudiantes).

Forma AP-3 Este es un formato para el Inicio de la aplicación y plicltca en el acompañamiento en el aula que harán los directores.

Gula de observación en el aula que el director deberá hacer en el aula El director debe practicar con los Instrumentos designados (Tomado del Manual del Asesor Pedagógico Bilingüe Intercultural)

Instrucciones

Este Instrumento está diseñado para guiar el registro de los elementos importantes en las observaciones de la acción docente y que podrán ayudarle a proponer metas de C1'8Cimlento profesional. Encontrará declaraciones y varias opciones para cada declaración. Marque todas aquellas opciones que describen lo que usted observó en el aula.

Nombre del docente: _____ Grado: _____

Nombre del centro educativo: _____

Código del centro educativo: _____ Fecha: _____

Nombre del asesor pedagógico: _____

Aspecto a evaluar:

" Buena práctica

1. Prácticas diarias del docente en contexto (bilingüe intercultural) .,/'

Cuando el docente participa su lección:

- ¿Utiliza el idioma materno del estudiante (L1) la mayor parte del tiempo? /
- cuando habla en el L1, ¿utiliza oraciones completas en ese idioma (en lugar de mezclar idiomas)?
- ¿usa lenguaje corporal, gestos o dibujos para que los estudiantes comprendan mejor los términos?
- ¿Se evidencia la vivencia de valores?
- ¿Se promueve la cultura de paz y formación ciudadana?

2. Desarrollo del lenguaje académico (lenguaje preclásico y coloquial utilizado para comunicar conceptos en el contexto académico)

**VISITA DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO
A LA PRÁCTICA DE ESTUDIANTES DE LA ESPECIALIZACIÓN EN LIDERAZGO EN
EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO
PARA EL USO DEL/LA PRACTICANTE**

Nombre del/la practicante: _____
 Práctica observada: _____
 Aula visitada: _____ Fecha: _____
 Escuela: _____
 Municipio: _____ Departamento: _____
 Nombre del/la facilitador/a: _____

Para resolver una vez finalizada la práctica del día.

1. Análisis individual del/la practicante:

Escriba breves anotaciones sobre:

A. Buenas prácticas:

- a) Planteamiento y apropiación de objetivo de la práctica del día
- b) Desarrollo lógico de las acciones necesarias para el alcance del objetivo
- c) Dominio del tema correspondiente a la práctica
- d) Disponibilidad y uso adecuado de los materiales requeridos por la práctica
- e) Participación de las personas interlocutoras para el alcance del objetivo
- f) Alcance del objetivo de la jornada.

B. Componentes de la enseñanza de la lectura y escritura en un ambiente intercultural:

- a) Forma en que el acompañamiento realizado contribuye a la mejora de la lectura y la escritura
- b) Forma en que el acompañamiento realizado contribuye a la interculturalidad en el aula y/o centro de estudios.
- c) Escriba sus fortalezas y oportunidades de mejora como acompañante pedagógico/a

2. Conversación de salida

Identifique sus metas para la mejora de su práctica como acompañante pedagógico y escribalas.

**GUÍA PARA EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO A
PRACTICANTES LIDERAZGO EN EL ACOMPAÑAMIENTO
EDUCATIVO
PARA USO DEL/LA FACILITADOR/A**

Nombre del/la practicante: _____
 Práctica observada: _____
 Aula visitada: _____ Fecha: _____
 Escuela: _____
 Municipio: _____ Departamento: _____
 Nombre del/la facilitador/a: _____

1. Conversación antes de la observación:

- a) Objetivos que piensa alcanzar
- b) Forma en que corroborará haber alcanzado los objetivos
- e) Materiales que utilizará

2 Observación:

C. Buenas prácticas:

- g) Planteamiento y apropiación de objetivo de la práctica
- h) Desarrollo lógico de las acciones necesarias para el alcance del objetivo
- i) Dominio del tema correspondiente a la práctica
- j) Disponibilidad y uso adecuado de los materiales requeridos por la práctica
- k) Participación de las personas Interlocutoras para el alcance del objetivo.
- l) Alcance del objetivo de la jornada

O. Componentes de la enseñanza de la lectura y escritura en un ambiente intercultural:

- a) Forma en que el acompañamiento realizado por el/la practicante contribuye a la mejora de la lectura y la escritura.
- b) Forma *en* que el acompañamiento realizado por el/la practicante contribuye a la interculturalidad en el aula y/o centro de estudios.

3 Análisis individual del facilitador/a y del/la practicante:

- a) Lee las anotaciones realizadas durante la observación
- b) Identifica y escribe metas de crecimiento profesional para el practicante
- e) Escribe al menos dos fortalezas del/la practicante

4 Conversación de salida

- a) Coincidencias y discrepancias del numeral 3
- b) Metas identificadas por el/la estudiante

**GUÍA PARA EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO A PRACTICANTES
LIDERAZGO EN EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO
PARA USO DEL/LA FACILITADOR/A**

Nombre del/la practicante: _____
 Práctica observada: _____
 Aula visitada: _____ Fecha: _____
 Escuela: _____
 Municipio: _____ Departamento: _____
 Nombre del/la facilitador/a: _____

1. Conversación antes de la observación:

- a) Objetivos que piensa alcanzar
- b) Forma en que corroborará haber alcanzado los objetivos
- c) Materiales que utilizará

2. Observación:

A. Buenas prácticas:

- a) Planteamiento y apropiación de objetivo de la práctica
- b) Desarrollo lógico de las acciones necesarias para el alcance del objetivo
- c) Dominio del tema correspondiente a la práctica
- d) Disponibilidad y uso adecuado de los materiales requeridos por la práctica
- e) Participación de las personas interlocutoras para el alcance del objetivo.
- f) Alcance del objetivo de la jornada

B. Componentes de la enseñanza de la lectura y escritura en un ambiente intercultural:

- a) Forma en que el acompañamiento realizado por el/la practicante contribuye a la mejora de la lectura y la escritura.
- b) Forma en que el acompañamiento realizado por el/la practicante contribuye a la interculturalidad en el aula y/o centro de estudios.

3. Análisis individual del facilitador/a y del/la practicante:

- a) Lee las anotaciones realizadas durante la observación
- b) Identifica y escribe metas de crecimiento profesional para el practicante
- c) Escribe al menos dos fortalezas del/la practicante

4. Conversación de salida

- a) Coincidencias y discrepancias del numeral 3
- b) Metas identificadas por el/la estudiante

**VISITA DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO
A LA PRÁCTICA DE ESTUDIANTES DE LA ESPECIALIZACIÓN EN LIDERAZGO EN EL
ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO
PARA EL USO DEL/LA PRACTICANTE**

Nombre del/la practicante: _____
 Práctica observada: _____
 Aula visitada: _____ Fecha: _____
 Escuela: _____
 Municipio: _____ Departamento: _____
 Nombre del/la facilitador/a: _____

Para resolver una vez finalizada la práctica del día.

1. Análisis individual del/la practicante:

Escriba breves anotaciones sobre:

A. Buenas prácticas:

- a) Planteamiento y apropiación de objetivo de la práctica del día
- b) Desarrollo lógico de las acciones necesarias para el alcance del objetivo
- c) Dominio del tema correspondiente a la práctica
- d) Disponibilidad y uso adecuado de los materiales requeridos por la práctica
- e) Participación de las personas interlocutoras para el alcance del objetivo
- f) Alcance del objetivo de la jornada.

B. Componentes de la enseñanza de la lectura y escritura en un ambiente intercultural:

- a) Forma en que el acompañamiento realizado contribuye a la mejora de la lectura y la escritura
- b) Forma en que el acompañamiento realizado contribuye a la interculturalidad en el aula y/o centro de estudios.
- c) Escriba sus fortalezas y oportunidades de mejora como acompañante pedagógico/a

2. Conversación de salida

Identifique sus metas para la mejora de su práctica como acompañante pedagógico y escríbalas.

5.4 Acompañamiento Educativo con el ModeloCOC

El Modelo COC es un proceso docente de acompañamiento pedagógico que define tres momentos en el mismo, la primera **C**: significa Conversación antes de la Observación y en esta se trata de obtener información preliminar que servirá de sustento en la observación en ella se puede apreciar la planeación y objetivos que utilizará el director para el acompañamiento a sus docentes. La **O**: es el momento de la observación en que se toman las respectivas notas y se cotejan con los datos obtenidos en la conversación antes para ver qué de lo que se planeó se ejecutó en el período de clase. Y la segunda **C**: es la que nos sirve para hacer el comentario al director o docente de lo realizado que se pudo verificar al momento de la observación y para eso se utilizan los siguientes formularios.

Formularios para el proceso de acompañamiento pedagógico

Tomados del Manual del Asesor Pedagógico Bilingüe Intercultural

Forma AP-2 reformado para uso de acompañamiento a directores,

Guía de conversación con el Director antes de la primera reunión de trabajo en la escuela (comprende la primera conversación del COC).

Instrucciones

Al momento de reunirnos con el director, el asesor pedagógico presenta el modelo COC como base para el taller. Se reúne con los directores para explicar el propósito de la visita y realiza algunas preguntas que le permitan obtener información que faciliten una mejor observación.

Nombre del director: _____ Nombre del centro educativo: _____
 Código del centro educativo: _____ Fecha: _____
 Nombre del practicante _____

Preguntar y anotar los aspectos relevantes:

1. ¿Puede contarme un poco cómo planifica sus reuniones para el tipo de aprendizaje y desarrollo de las competencias del CNB que harán sus docentes?

2. ¿Qué se espera aprender el día hoy?
3. ¿Cómo director elabore objetivos pequeños para la actividad del día.
(Planificación, propósito de las lecciones, entre otros)
4. ¿Cómo sabrá que sus docentes aprendieron y trabajaron lo esperado? (Tipo de evaluación, justificación, entre otros)
5. ¿Qué materiales utilizará? (Existencia, uso, alineación con el propósito de la lección, entre otros)
6. ¿Hay algún tema que usted crea que es importante preguntarme?
7. Condiciones del contexto, características de los docentes, auto evaluativas, entre otras.

Forma AP-3 Este es un formato para el inicio de la aplicación y práctica en el acompañamiento en el aula que harán los directores.

Guía de observación en el aula que el director deberá hacer en el aula.

El director debe practicar con los instrumentos designados.

(Tomado del Manual del Asesor Pedagógico Bilingüe Intercultural)

Instrucciones

Este instrumento está diseñado para guiar el registro de los elementos importantes en las observaciones de la acción docente y que podrán ayudarle a proponer metas de crecimiento profesional. Encontrará declaraciones y varias opciones para cada declaración.

Marque todas aquellas opciones que describen lo que usted observó en el aula.

Nombre del docente:

Grado: _ Nombre del centro educativo:

_____ Código del centro educativo:

_____ Fecha: _____

Nombre del asesor pedagógico:

Aspectos relevantes:**Buenas prácticas****1. Prácticas diarias del docente en contextos bilingües e interculturales**

Cuando el docente imparte su lección:

- ¿Utiliza el idioma materno del estudiante (L1) la mayor parte del tiempo?
- Cuando habla en el L1, ¿utiliza oraciones completas en ese idioma (en lugar de mezclar idiomas)?
- ¿Usa lenguaje corporal, gestos o dibujos para que los estudiantes comprendan mejor los términos?
- ¿Se evidencia la vivencia de valores?
- ¿Se promueve la cultura de paz y formación ciudadana?

2. Desarrollo del lenguaje académico (lenguaje preciso y no coloquial utilizado para comunicar conceptos en el contexto académico)

El docente:

- ¿Utiliza gradualmente vocabulario y oraciones menos coloquiales (de uso diario) y más académicas (en las que se comunican conceptos del área curricular que se trabaja)?
- ¿Asigna tareas precisas para que los estudiantes utilicen el lenguaje académico?
- ¿Crea oportunidades para que los estudiantes utilicen el lenguaje académico de manera libre y creativa?

3. Incorporación de la cultura

En el aula y en la lección puede observarse que el docente:

- Utiliza los elementos de la comunicación oral para la construcción de conocimientos.
- La planificación de los docentes corresponde al currículo por pueblo a nivel local.
- El docente promueve el uso de los conocimientos ancestrales de las diferentes culturas.
- El docente promueve el uso de la matemática maya.

4. Enseñanza eficaz

Las lecciones del docente están organizadas de tal forma que incluyen:

- Presentación de los propósitos de la lección, de tal manera que los estudiantes pueden decir con claridad lo que se espera que ellos aprendan.
- Uso del lenguaje claro para explicar temas, asignar tareas, dar realimentación, entre otros (se puede

identificar con precisión si la lección se desarrolla en L1 o en L2).

- Enseñanza explícita (introduce un conocimiento o destreza nueva, tomando en cuenta los conocimientos previos de los estudiantes y lo vincula con los nuevos aprendizajes y con el contexto).
- Modelaje (demuestra a los estudiantes lo que se espera que ellos puedan hacer al final de la lección).
- Práctica guiada (va guiando a los estudiantes cuando practican lo que les explicó y demostró, hasta que los estudiantes lo puedan hacer de manera independiente).
- Práctica independiente (da tiempo a los estudiantes para que practiquen por su cuenta y les provee re-alimentación).
- Evaluación formativa (da re-alimentación oportuna y positiva del trabajo de los estudiantes).
 - Apoyo constructivo (ayuda al estudiante, de tal manera que aprenda de sus errores y se sienta motivado a seguir aprendiendo).
 - Educación inclusiva (aplica metodologías diferenciadas para atender los casos de necesidades educativas especiales, se evidencia el trabajo inclusivo).

5. Estrategias de aprendizaje

A lo largo de la lección, el docente utiliza estrategias como:

- Recuperación de experiencias
- Conocimientos previos
- Adquisición de nuevos conocimientos
- Repetir conocimiento que es importante memorizar
- Hacer inferencias (averiguar un dato que no está en el texto)
- Sacar conclusiones (utilizar toda la información que se presentó)
- Solucionar problemas nuevos con la información de problemas ya resueltos
- Aplicación (utilizar la información que se conoce para hacer cosas nuevas)
- Analizar y criticar
- Uso de la investigación acción

6. Uso de recursos

El docente utiliza los recursos de la siguiente manera:

- Los estudiantes utilizan los libros de la biblioteca o colecciones de libros del aula u otros.
- El docente orienta a los estudiantes para que utilicen libros con diferentes niveles de dificultad.
- Los estudiantes utilizan los libros de texto y otros materiales complementarios (diferentes

libros de texto y cuadernos).

- El docente decide qué materiales complementarios serán utilizados por cada estudiante o grupo de estudiantes, de acuerdo con sus necesidades de aprendizaje (afiches, prensa, revistas, enciclopedias, internet, entre otros).
- El docente utiliza los recursos tecnológicos para planificar (por ejemplo: utiliza contenidos extraídos de internet y contextualizados en el aula).

7. Enseñanza diferenciada

Para atender las diferencias de los estudiantes, el docente:

- Identifica niños con competencias similares.
- Asigna tareas de diferente dificultad a cada grupo, de acuerdo con las competencias del grupo.
- Forma grupos pequeños con los estudiantes que requieren mayor apoyo y atención.
- Trabaja por separado con algunos grupos o con algunos estudiantes.
- Indaga las preferencias e intereses de los estudiantes para incluir actividades acordes a estos.

8. Uso del tiempo de los estudiantes

Los docentes aprovechan el tiempo, lo cual se observa en lo siguiente:

- Se tienen y practican procedimientos que favorecen el aprendizaje y la participación activa de los estudiantes.
- Todos los estudiantes están involucrados en actividades educativas en el tiempo que fueron observados.
- Ha establecido procedimientos claros que todos los estudiantes conocen para distribuir o recoger el material.
- Asigna un tiempo diario para que los estudiantes lean por placer.
- Asigna un tiempo diario para que los estudiantes aprendan por placer.

9. Clima en el aula

El docente establece en el aula un clima de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto adecuado, porque:

- Establece y mantiene normas de sana convivencia.
- Favorece un ambiente ordenado y organizado de trabajo.
- La forma de realimentación que aplica con los estudiantes es positiva.

Cómo el director enfrenta los distintos momentos del COC

Forma AP-4. Conversación con el docente después de la observación en el aula

(Tomado del Manual del Asesor Pedagógico Bilingüe Intercultural)

Instrucciones

Se presenta la evidencia recolectada durante la observación y se discute la lección impartida. Para lo anterior, utiliza las actividades de asesoramiento pedagógico. La siguiente lista detalla algunos temas que deben incluirse durante la conversación reflexiva:

- Preguntar al docente cómo se sintió y cómo evalúa el desarrollo de su clase.
- Presentar las fortalezas y oportunidades observadas en la clase y que llamaron su atención.
- Lectura de los puntos clave de la observación realizada en la clase.
- Discusión sobre las fortalezas y oportunidades de la clase.
- Preguntar al docente cómo puede apoyarle durante el proceso continuo de mejoramiento.

Otras preguntas sugeridas que se pueden modificar, según el contexto, son las siguientes:

- En su opinión, ¿cuáles fueron las fortalezas de la lección que desarrolló?
- ¿Cuáles fueron las mayores dificultades que experimentó durante la clase? ¿Por qué le resultó difícil?
- ¿Tiene algunas estrategias para abordar esas dificultades?
- ¿Yonoté qué hizo... durante la clase. ¿Por qué lo hizo?

Fortalezas y metas para mejorar la práctica docente

Nombre del docente: _____ Grado: Sección: _
Nombre del centro educativo: _____
Código del centro educativo: _____ Fecha: _____
Nombre del asesor pedagógico: _____

Teniendo en cuenta su planificación e implementación de las lecciones de hoy:

1. Dos fortalezas del docente son:

- a. _____
- b. _____

2. Dos metas para afinar o mejorar su práctica docente son:

- a. _____
- b. _____

Observaciones adicionales:

Firma del docente

Firma del acompañante