

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
UNAN - MANAGUA
RECINTO UNIVERSITARIO "RUBÉN DARÍO"
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA



**INCIDENCIA DEL ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO PEDAGÓGICO EN EL
FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES PEDAGÓGICAS
DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL "INSTITUTO PÚBLICO EMMANUEL
MONGALO Y RUBIO" DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN DEL SUR,
DEPARTAMENTO DE RIVAS, II semestre 2015**

**Seminario de Graduación para optar al grado de Licenciado en Pedagogía
con mención en Administración de la Educación**

Autor(a):

- **Br. Yubeika Estebana Barillas Gaitán**
- **Br. Héctor Guido Chávez**

Tutora: MSc. Gloria Villanueva Núñez

Managua, Nicaragua 16 de diciembre del 2015

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

Resumen

I. INTRODUCCIÓN	1
II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	7
III. MARCO TEÓRICO	8
IV. PREGUNTAS DIRECTRICES	49
V. Operacionalización de Variables	50
VI. DISEÑO METODOLÓGICO	54
VII. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	58
VIII. CONCLUSIONES	82
IX. De acuerdo a las conclusiones se plantean las siguientes recomendaciones:	84
X. Propuesta de plan estratégico para la ejecución del Acompañamiento Técnico Pedagógico.	86
XI. BIBLIOGRAFIA	89
XII. ANEXOS	90

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso, por ser guía y luz en todo mi camino. “Dios concede las grandes cosas que tú le pidas siendo la contraparte tu fe, esfuerzo, empeño, perseverancia y dedicación”.

A mi madre por su apoyo incondicional ya que este es uno de los frutos de sus grandes esfuerzos realizados desde las primeras etapas de mi educación.

A mi esposo, por su apoyo incondicional y paciencia.

A mi hijo Anthony por ser una de las más grandes motivaciones en mi vida y por las largas horas de espera durante mi estudio a quien amo con todo mi corazón.

Yubeika

Primera mente a dios por ser nuestro guía principal quien nos ha llenado de fortalezas, para poder resistir todas las adversidades que nos ha tocado vivir y también por todos aquellos momentos lleno de regocijos en nuestra vida estudiantil.

A mí mismo por la ardua labor realizada en cada semestre, en cada año lectivo y obtener como fruto el logro de una de mis metas.

Héctor

AGRADECIMIENTO

En Común

A la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN Managua por habernos brindado la oportunidad de formarnos y crecer profesionalmente.

A nuestro decano por habernos apoyado sin condiciones cada vez que lo requerimos.

A mi tutora por compartir sus conocimientos y guiarnos en este trabajo de investigación.

A todos los docentes de la facultad de educación e idiomas que contribuyeron a nuestra formación profesional a través de su encomiable labor en las aulas de clases.

A todos: ¡muchas gracias!

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general: Valorar la incidencia del acompañamiento técnico pedagógico por el equipo directivo en el fortalecimiento de competencias y habilidades pedagógicas del desempeño docente en el “Instituto Público Emmanuel Mongalo Y Rubio” del municipio de San Juan Del Sur, departamento de Rivas año lectivo 2015.

El estudio es importante porque permite identificar los avances que ha tenido este nuevo paradigma del acompañamiento técnico pedagógico, que busca el fortalecimiento del desempeño de los docentes en la formación de los estudiante e identificar las debilidades en el desarrollo del proceso enseñanza - aprendizaje.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo con implicaciones cuantitativas, de carácter descriptivo correlacional, y de corte transversal. La muestra del estudio estuvo constituida por el 1 de directora, 1 subdirectora y 16 docentes.

Los instrumentos aplicados fueron entrevista a directora, subdirectora, encuesta a docentes estos fueron validados por docentes de expertos en pedagogía.

Los principales resultados obtenidos fueron: En cuanto a la incidencia del ATP en la enseñanza-aprendizaje que se brinda en .dicho centro educativo ha sido eficiente para el personal docente quienes han percibido apoyo y fortalecimiento después de recibir una visita de acompañamiento técnico pedagógico. La realización de las visitas no se encuentra en primer orden de prioridad ya que el cumplimiento de las visitas programadas en el cronograma mensual de la administración del centro se ve afectada incluso por actividades que ya deberían estar organizadas en un espacio y tiempo. Entre las debilidades se encuentran la poca aplicación de estrategias y dinámicas interactivas con mayor énfasis en educación secundaria.

Se recomienda Llevar a efecto las visitas de Acompañamiento Técnico Pedagógico a los docentes en las aulas de clases de acuerdo a la planificación y programación realizada convirtiendo esta como una de las principales prioridades de sus funciones administrativas y se diseña un plan de estratégico para la ejecución del Acompañamiento Técnico Pedagógico.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la Educación Nicaragüense se encuentra en un proceso de cambios, lo cual demanda una nueva forma de dirigir y controlar los procesos educativos a través del Acompañamiento Técnico Pedagógico (ATP), como un nuevo paradigma para orientar la función supervisora en las aulas de clases de los centros educativos del país; el cual se concibe como un proceso estratégico favorecedor del fortalecimiento de competencias y habilidades pedagógicas donde se generen procesos de mejoras en la labor docente- educativa.

Todo docente requiere de capacitación continua; ante el mejoramiento de la calidad educativa que se pretende lograr hoy en día en las escuelas de nuestro país; pues que mejor que recibir la capacitación en el propio centro de trabajo la cual debiera brindar el supervisor o el asesor técnico pedagógico; por ello, este cargo debe ser desempeñado con mucho profesionalismo pero sobre todo con objetivos y metas claras que se pretenden alcanzar con los docentes en los centros de trabajo.

La supervisión y asesoría pedagógica que se implementa en los centros educativos del país (Nicaragua) presenta dificultades porque los responsables de ejercerla muchas veces no cuentan con las competencias, formación necesaria y procedimientos definidos para el desempeño de las tareas asignadas de acuerdo al modelo de equidad y calidad educativa impulsado por el MINED Ministerio de Educación.

Por otro lado, el supervisor en su ejercicio probablemente se ha orientado más al cumplimiento de funciones administrativas y no propiamente pedagógicas, aspecto que quizás incide en la puesta en práctica de acciones de acompañamiento al docente quien requiere de apoyo e incentivo para fortalecer sus debilidades y así mejorar su desempeño docente en el aula.

Ahora bien, la función del supervisor ha perdido su carácter normativo centrándose con mayor énfasis en la corrección de las debilidades o carencias encontradas al final de los procesos, descuidando el desarrollo constructivo que establece la interacción supervisor-docente en la escuela. Esto posiblemente limita la acción supervisora concediéndole un carácter circunstancial y temporal lo cual limita el seguimiento de la acción docente y la conformación de un ambiente de intercambio técnico-pedagógico, que garantice la integración supervisor-docente aprovechando las capacidades y disposición de ambos.

Al respecto Silva (1992) señala que: un supervisor docente es un funcionario con título profesional docente, cuya función es la de asistir a los educadores para ayudarlos a mejorar el proceso de técnicas, procedimientos especializados y que provienen de un proceso de planificación. El proceso de enseñanza envuelve tres aspectos fundamentales: La planificación, la ejecución y la evaluación,

En atención a lo antes expuesto, es conveniente mencionar que el docente es el encargado de llevar a cabo una educación integral, es decir, aquella que encierra aspectos cognitivos, sociales, morales como investigativos, para lo cual se hace necesario realizar un análisis de cómo el docente está desempeñando sus funciones y cómo demuestra su efectividad en el proceso educativo.

Cabe recalcar además, que el supervisor docente debe manejar bien la función de comunicador; por cuanto una comunicación clara abre las puertas del entendimiento. La comunicación al ser efectiva por parte del supervisor, determina los logros institucionales al integrar al ser humano al proceso de cambio y transformación.

Para ello el supervisor, debe asumir una conducta de escuchar y comprender el punto de vista del personal, tener empatía y saber comprender las individualidades del ser humano, mantener la serenidad, preocuparse por el bienestar de todos los miembros, poseer auto-confianza y estabilidad emocional, es decir, ser un líder

demostrando capacidad en sus actuaciones diarias y dar solución a los problemas que afectan al desempeño docente.

1.1. ANTECEDENTES

En este apartado, se presentan los antecedentes investigativos del problema de estudio. Al respecto se describen, algunos de los estudios hechos sobre el acompañamiento técnico pedagógico y el desempeño docente, finalmente estas evidencias reflejan el comportamiento del problema.

Leal, (2006) realizó un trabajo de investigación de maestría titulado: Programa de capacitación dirigido al proceso de acompañamiento docente del supervisor educativo, para la URU, tuvo como objetivo general diseñar un programa de capacitación dirigido al proceso de acompañamiento docente del supervisor educativo en las Escuelas Zulianas de Avanzadas del Municipio Cabimas en el período escolar 2004-2005.

El estudio se realizó bajo el paradigma positivista de tipo descriptivo bajo la modalidad de campo, la población estuvo conformada por 140 sujetos. Para la recolección de información se realizó un instrumento dirigido al supervisor, personal directivo y docentes Los mismos fueron sometidos a un proceso de validez de contenido a través del criterio de expertos. Para medir el nivel de confiabilidad, se aplicó la fórmula de Alfa.

El soporte teórico se diseñó a partir de marcos conceptuales de gerencia, conectado con la teoría general de la administración como argumentos para conducir los procesos administrativos y orientar las actividades coherentes a la función de acompañamiento docente del supervisor educativo. Se concluyó que el supervisor educativo nunca realizó el proceso de acompañamiento docente y cuando lo hace rara vez, es porque lo están supervisando sus superiores estos resultados

permitieron al investigador proponer un programa de capacitación dirigido al proceso de acompañamiento docente del supervisor educativo.

Villalobos, (2007) presenta una investigación denominada, “La supervisión en el acompañamiento al docente en la escuela básica” para la Universidad Rafael Urdaneta, cuyo propósito fue determinar la importancia de la supervisión en el acompañamiento docente. Metodológicamente la investigación se ubicó como descriptiva, de campo, no experimental, población estuvo conformada por 38 sujetos se aplicó censo poblacional. Se estructuró un cuestionario de 39 ítems además de una entrevista abierta dirigida al jefe del Circuito N° 5, validados por cinco expertos.

Las investigaciones expuestas anteriormente tienen relación con el estudio, por cuanto maneja la variable acompañamiento docente, cuyo objetivo es de sustentar y orientar al personal de las instituciones educativas para satisfacer necesidades de los supervisores, docentes y directivo para concretar acciones que beneficien al colectivo en una experiencia provechosa y de alcances innovadores dirigidos al éxito común.

Núñez, (2006), en su investigación, denominada “Supervisión escolar y desempeño laboral del docente de educación básica” para la Universidad Rafael Urdaneta, la presente investigación estuvo dirigida a determinar la relación entre la Supervisión Escolar y el Desempeño Laboral del Docente de Educación Básica, se utilizó una metodología de diseño no experimental transaccional descriptivo. Sustentada en las teorías de Neagly y Evans (1996), Silva (1998), para la variable Supervisión Escolar y López (2003), Marrero (1994) para la variable Desempeño Laboral.

En la investigación realizada por Samuel Edgardo Morales Quintero (Hermosillo, Sonora, 2009) expresa que; el acompañamiento técnico pedagógico (ATP) es pieza clave en la capacitación de los docentes frente a grupo en educación secundaria. Su función sería dar estrategias de trabajo, metodología, materiales didácticos,

asesoría en planificación, en el uso de la tecnología, entre otras. Sin embargo, no se da así en la realidad, por distintas razones: no existe un manual que regule sus funciones, así como tampoco un reglamento que especifique un perfil del ATP. Por lo tanto en la mayoría de los casos quien lleva a cabo esta labor no puede capacitar, si él desconoce, aquello que debe brindar a sus asesorados. La investigación gira en torno a cuál es el impacto real en los centros de trabajo.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el Instituto Publico “Emmanuel Mongalo y Rubio”, se presentan dificultades según opiniones de algunos docentes y observaciones realizadas, a continuación se detalla:

- ✓ Docentes enfrentan su práctica pedagógica aislados y sin apoyo técnico.
- ✓ Las instancias de supervisión pedagógica que posee el MINED tienen débiles condiciones para cumplir sus funciones, solo solicitan informes de las acciones realizadas.
- ✓ En los centros educativos existe un bajo liderazgo técnico de los equipos de dirección que les permita enfocar su labor hacia lo pedagógico.
- ✓ A nivel de los asesores pedagógicos hay un escaso seguimiento y apoyo pedagógico a los centros educativos, poco compromiso personal y colaborativo con los grupos docentes y directivos por carga administrativa. Supervisión restringida a la visita al centro y al aula de clase.

Ante esta situación se formula el siguiente problema

¿Cómo incide el acompañamiento técnico-pedagógico en el fortalecimiento de las competencias y habilidades pedagógicas del desempeño docente?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación aportará aspectos de carácter teóricos e información de interés, como soporte para otros estudios enmarcados en las variables que refieren al acompañamiento metodológico y fortalecimiento del desempeño docente, inherentes al sector educativo en las instituciones de Educación.

Por tanto, el presente trabajo de investigación será un precedente para valorar ¿Cómo incide el acompañamiento técnico-metodológico en el fortalecimiento de las competencias y habilidades pedagógicas del desempeño docente?

Así mismo se podrá hacer reflexión y crítica para proponer mejoras y lograr cambios significativos en el trabajo de acompañamiento técnico metodológico.

El acompañamiento técnico metodológico como nuevo paradigma de supervisión en nuestro país es un tema que requiere ampliar su teoría con base a nuevos estudios que evidencien la efectividad del proceso del acompañamiento técnico metodológico.

Los resultados generados por ésta investigación, ofrecerán una serie de recomendaciones para el fortalecimiento del ejercicio del acompañamiento técnico metodológico, que deben realizar, directores y docentes en las instituciones educativas como posibles alternativas de solución para el mejoramiento del desempeño docente, de tal manera que puedan estimular con mayor efectividad el cumplimiento de sus funciones y demás tareas.

Mientras que en el aspecto metodológico, se ofrecerán instrumentos que puedan servir de apoyo a otros investigadores en el mismo campo de acción de las variables que sustentan este estudio.

II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

OBJETIVO GENERALES

1. Valorar la incidencia del acompañamiento técnico pedagógico por el equipo directivo en el fortalecimiento de competencias y habilidades pedagógicas del desempeño docente en el “Instituto Público Emmanuel Mongalo Y Rubio” del municipio de San Juan Del Sur, departamento de Rivas año lectivo 2015.
2. Diseñar un plan de intervención sobre, el acompañamiento técnico pedagógico dirigido al equipo técnico para superar las limitaciones de acuerdo a los resultados obtenidos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Describir el proceso de acompañamiento técnico pedagógico, que brinda el equipo directivo a los docentes.
2. Describir la estructura y contenido de los instrumentos que utiliza el equipo directivo en la aplicación del acompañamiento técnico pedagógico.
3. Identificar las competencias metodológicas que implementan las y los docentes de secundaria en el proceso de enseñanza – aprendizaje en aula.
4. Proponer sugerencias que fortalezcan el trabajo del equipo directivo y el desempeño de los y las docentes del Instituto Emmanuel Mongalo y Rubio del municipio de San Juan Del Sur departamento de Rivas.

III. MARCO TEÓRICO

A fin de lograr el avance de la investigación se considera relevante plantear lo que es el acompañamiento dentro de la evolución de la supervisión siendo además fundamental conceptualizar y definir todos los aspectos que conforman las variables del estudio, así como también las dimensiones señaladas y los indicadores con los cuales se logró la consecución de los objetivos propuestos en esta investigación, donde se aborda el acompañamiento técnico pedagógico y el desempeño docente.

3.1. EVOLUCIÓN DE LA SUPERVISIÓN HASTA LA FASE DE ACOMPAÑAMIENTO

En este aspecto se presenta la evolución de la supervisión ya que dentro de ésta se encuentra el acompañamiento, el cual evoca una supervisión de carácter formativo.

Según Nérci y Brenes la supervisión educativa ha pasado por tres fases distintas:

La Fase Fiscalizadora

Fue la primera fase, estaba más relacionada con lo que se llama inspección, estaba más interesada en el cumplimiento de normas y leyes que en el proceso de enseñanza. Era inflexible, rígido, no importaba las necesidades de cada región y mucho menos de los alumnos.

La Fase Constructiva

Es la segunda en el proceso de evolución de este concepto, reconoce la necesidad de mejorar la actuación de los maestros. Se impulsaban cursos dedicados a los docentes. Se examinaban las fallas de éstos y se realizaban trabajos tendientes a la eliminación de las mismas.

La fase creativa

Es la que se vive actualmente, es un servicio que tiene como objetivo primordial el perfeccionamiento de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje. Destaca la labor del educador, lo estimula y reconoce sus méritos, procura desarrollarle un ambiente de trabajo seguro y motivador para favorecer su iniciativa y creatividad.

En nuestro país la Supervisión Educativa evidencia en su evolución tres grandes períodos: Tradicional, Moderna y contemporánea. Esta última inicialmente asume los planteamientos del constructivismo como parte de su esencia y en los dos primeros años del tercer milenio asume el enfoque de asesoría pedagógica, por lo menos teóricamente, a pesar de los esfuerzos institucionales de las décadas pasadas persiste la idea de la supervisión como imposición, control o coerción.

Supervisión Tradicional

El enfoque tradicional de la Supervisión Educativa la considera como una función administrativa vinculada al control, que se debe ejecutar en cada centro educativo cuya evaluación está centrada en el maestro de manera impuesta, autoritaria en la mayoría de los casos de forma casual, sin planificación. El supervisor realiza visitas de tipo correctivo; su imagen es de alguien diferente que vigila y controla.

Supervisión Moderna:

La supervisión moderna es estudio y análisis, asesoría y ayuda, está dirigida a todo el personal, proceso y entorno educativo, por ende se involucra con todos los aspectos. Ejemplo: Estudiantes, infraestructura, equipamiento didáctico, metodología, circunstancias, las relaciones humanas dentro de la escuela y la comunidad, etc.

La supervisión moderna es integral, integrada y contribuye al perfeccionamiento de los maestros en servicio. Proporciona estímulo hacia el estudio y actualización de éstos y de los directivos utiliza la técnica de supervisión: visitas, pero con diversas funciones.

La supervisión moderna es participativa, científica, humana, cooperativa, crítica, autocrítica y armonizada con todos los factores inter actuantes con el proceso curricular y administrativo.

Supervisión Contemporánea

a. Constructiva: La supervisión constructiva está enmarcada dentro de un enfoque constructivista debe ser investigación, capacitación, seguimiento y evaluación en el proceso educativo está dirigida a todos los componentes, sujetos y elementos de este proceso, como la elaboración, ejecución y evaluación de la planificación institucional y el planeamiento didáctico, el proceso de enseñanza aprendizaje, la transformación curricular, el proceso de descentralización, infraestructura, equipamiento didáctico, gestión, proyección de la escuela a la comunidad, relaciones humanas y demás ámbitos del sistema.

La supervisión constructiva debe guiar a los supervisores municipales o técnicos pedagógicos o asesores pedagógicos, al director y al maestro a:

- ✓ Realizar su auto diagnóstico para analizar su propia práctica.
- ✓ Desarrollar la investigación y la construcción de su desarrollo profesional continuo.
- ✓ Participar en la toma de decisiones curriculares y administrativas del sistema y de la escuela.
- ✓ Integrar el comité de supervisiones de compañeros.
- ✓ Vivenciar la supervisión con métodos y técnicas que motiven el crecimiento personal y profesional de los asesorados.
- ✓ Promover aprendizajes significativos, relevantes y pertinentes en los estudiantes.
- ✓ Dar seguimiento a las acciones de supervisión que realizan los técnicos departamentales, municipales y los directores.

b. Asesoría: Ésta nace como una nueva cultura de la supervisión escolar, en Nicaragua surge en el marco de la Reforma Educativa a finales de los noventa, a través de la operativización de 10 líneas de acción puntualizadas por las autoridades del Ministerio de Educación de turno, y definidas para fortalecer la calidad del Sistema Educativo. En este contexto se hace especial énfasis en el área pedagógica, con el fin de mejorar la atención y formación de los estudiantes,

promoviendo y fortaleciendo el desarrollo institucional, mediante el mejoramiento de las capacidades de asesores pedagógicos, directores y docentes.

c. Acompañamiento: En este sentido se supone una supervisión de carácter formativo que ayude a los docentes y equipos de dirección a implementar el nuevo modelo educativo y la transformación curricular de la Educación Básica y Media, a superar dificultades y debilidades en el ejercicio de sus funciones.

Acompañar es una palabra que evoca la sensación de estar cerca, con un propósito y una misión específica y especial de: apoyar, gestionar y canalizar las necesidades y dificultades del acompañado/a, además de potencializar sus habilidades y destrezas en beneficio de la Educación de los centros educativos.

Plantea la tarea de estar, observar, describir, socializar y gerencia procesos para el desarrollo de la práctica del acompañado/a.

Acompañamiento es un nuevo concepto de la supervisión: El acompañamiento en el aula es el conjunto de procedimientos que se realizan mediante actividades, específicamente orientadas a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar las prácticas pedagógicas del docente, buscando lograr el cambio de los patrones de conducta y de actuación de las personas comprometidas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es el recurso pedagógico para el fortalecimiento profesional de los docentes; se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad y jerarquía. Se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales, en un ambiente de aprendizaje y de intervención pedagógica pertinentes al entorno de la institución.

Este proceso de intercambio profesional se produce a través del diálogo y a partir de la observación y evaluación del trabajo en el aula; implica poseer la capacidad para compartir y la disposición para establecer compromisos que nos ayuden a

crecer juntos. Incluye algunas consultas a los estudiantes. (Lineamientos y estrategias generales para la supervisión pedagógica).

3.2. DEFINICIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO PEDAGÓGICO

Según Barreto, V. 2009, el acompañamiento técnico pedagógico es un servicio técnico que ayuda a mejorar los procesos educativos del aula y del centro educativo; mediante la reflexión crítica de las prácticas educativas que realizan los maestros/as como una estrategia para evaluar los aciertos y carencias que se presentan en su quehacer, estimulando su desarrollo profesional como persona y como profesionales de educación.

Al respecto, Brigg. (2000), Señala que “la supervisión es el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director y cuyo objetivo es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas”. La capacidad del supervisor adquiere relevancia al sensibilizar la conducta de los trabajadores, orientándolos y desarrollando destrezas que conducirían al logro de los objetivos educacionales.

En éste sentido, Gutiérrez (2005) refiere, “Una conducta típica que se da cuando se tienen problemas o reclamos de calidad, es intensificar la inspección y exigir a los inspectores y supervisores que no descuiden su trabajo”. Por tanto, se hace la detección del problema, pero no se hace nada por eliminar las causas que lo originan, es entonces cuando el único esfuerzo por la calidad y los problemas continuarán.

Al respecto, se hace claro que la necesidad de acompañamiento del supervisor hacia el docente sea periódico y su evaluación constante para atacar la raíz del problema. Es entonces cuando se observa la diferencia entre lo que es hoy en día y el deber ser implícito en la definición que hace Brigg (2000) donde el acompañamiento pedagógico no sólo se hace al director o al subdirector, sino al docente que lo amerite. Como se puede inferir es una propuesta estratégica muy

prometedora que impone la demanda de transformación de la educación, introduciendo el acompañamiento pedagógico, combinando los procesos y desarrollando en los docentes seguridad, autoestima y solidaridad ante la función que desempeñan en beneficio del progreso de la sociedad a través de las instituciones educativas, enrumbándose así hacia una visión y una misión proactiva y prometedora.

Salazar, M. (2008), señala que son tres las bases conceptuales que facilitan la planificación de programas de acompañamiento pedagógico eficaz y eficiente:

1. Los programas de acompañamiento pedagógico deben estar enmarcados en una estructura institucional que proporcione sentido, orden, claridad y respaldo a las acciones del asesor.
2. Las intervenciones del asesor en las aulas deben perseguir el desarrollo de una cultura de investigación – acción por parte de todo el colectivo docente de la escuela y deben partir de las necesidades expresadas por los docentes tras un proceso guiado de auto diagnóstico.
3. Dos son las líneas fundamentales de mejora en la calidad educativa de una escuela: la implantación de prácticas educativas que favorezcan la autonomía y responsabilidad de los niños, y el desarrollo de una cultura de comunicación y corresponsabilidad con las familias y la comunidad en las tareas educativas.

Según el Ministerio de Educación MINED en el módulo # V dirigido a asesores pedagógicos el acompañamiento técnico pedagógico se concibe como:

- ✓ Espacio de reflexión de la práctica docente en el que interactúan los maestros y los asesores pedagógicos para mejorar sus desempeños y crecimiento profesional.

- ✓ Proceso de apoyar, canalizar, gestionar las necesidades del acompañado par a potenciar sus habilidades y destrezas en su práctica pedagógica en el equilibrio de la gestión educativa, entre lo pedagógico, administrativo, psicosocial – comunitario.
- ✓ Servicio técnico que ayuda a mejorar los procesos educativos del aula y del centro educativo; mediante la reflexión crítica de las prácticas educativas que realizan los maestros/as como una estrategia para evaluar los aciertos y carencias que se presentan en su quehacer, estimulando su desarrollo profesional como persona y como profesionales de educación. (Violeta Barreto 2009)
- ✓ Facilitador de procesos de cambio, de cultura de los centros y mejora de la calidad educativa con asesoramiento técnico, teórico, práctico y crítico.
- ✓ Proceso orientado hacia una colaboración entre los centros educativos, por medio de la cual se contribuye a la mejora de la calidad de los procesos educativos.
- ✓ Proceso de apoyo y ayuda a los directores en la interpretación de las variables importantes de la calidad: índice académico, aprobación, repotencia, ETC, a otros aspectos como el plan de desarrollo educativo o el plan operativo anual que proporciona dirección para que se dé la educación con calidad.

Por tanto, el acompañamiento técnico pedagógico, debe ser planificado, continuo, contextualizado, sensible y respetuoso, centrado en el desarrollo de capacidades y actitudes de las personas, plantado en términos de colaboración, de responsabilidad compartida, de empatía, de Interacción abierta y permanente asequible de horizontalidad de intercambio de ideas, experiencias y saberes, de nuevas rutas de comunicación y relación con los directores o maestros a fin de mejorar la calidad de los aprendizajes de nuestros estudiantes. (Lemus. A,).

Las reflexiones expresadas, se corresponden a que el acompañamiento técnico pedagógico es una acción positiva que cada vez contrasta más con la realidad observada en los centros educativos del país, debido a que la supervisión olvida o pasa por alto esta actividad tan importante y que se hace tan necesaria por su carácter integral y holístico, ya que le misma unificaría y orientaría a todos los actores del proceso educativo hacia una meta clara.

Por tanto para efectos de este estudio investigativo el acompañamiento técnico pedagógico se concibe como un proceso integrador, cíclico, continuo, sistemático, permanente y organizado, orientado a desarrollar y potencializar capacidades técnico pedagógicas del acompañado, a partir de la asistencia técnica, visitas u observación a clases y asesoría; propiciando un diálogo reflexivo, crítico, analítico, autocrítico consolidado con la capacitación y el adiestramiento permitiendo la autoevaluación del desempeño y crecimiento profesional del docente y su compromiso con sociedad. (Rosales, G.,).

3.3. DESEMPEÑO DOCENTE

En cuanto al desempeño docente éste es definido como: “Toda acción realizada o ejecutada, por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”. (Peña, 2002).

“La idoneidad del director para ejecutar las acciones propias de sus funciones, donde se refleje su dominio político–ideológico, técnico- profesional y el liderazgo, que le permitan un saber ser, acorde con las prioridades del trabajo en el sector, según las exigencias actuales y demostrándolo en la evaluación de los resultados concretos de su centro”. (Santi Esteban, 2003).

“La acción y efecto de desempeñar o desempeñarse, que significa cumplir con una responsabilidad, realizar una acción que ha sido aceptada como una obligación, como un servicio por el cual se obtiene una satisfacción. (Diccionario Electrónico de la Real Academia Española, 2004).

“Es la forma como se realiza el trabajo, involucra actitudes, saberes y formas de relación, que inciden en la calidad global de la tarea. En la práctica de la evaluación del educador se reconoce que, la acción educativa, corresponde al ser, al saber y al hacer reflexivo del educador en la cotidianidad del contexto en el cual se desempeña y no únicamente, al cumplimiento de unas obligaciones pactadas en relación con la profesión y el cargo que ocupa.” (Colectivo de Autores Cubanos, 2005).

“Es la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer.” (Añorga, 2006).

“La capacidad para desarrollar competentemente las funciones inherentes al cargo laboral y la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión”. (Ledo, 2007).

“Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje.

Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador”. (Colectivo de autores del ICCP, 2007).

Resulta importante, para los intereses de esta investigación, haber encontrado una definición de desempeño profesional del tutor, en el contexto de las actuales transformaciones educacionales en Cuba, que revela, con una mayor exactitud, las características del desempeño de los tutores, que asumen nuevas responsabilidades. Ponce (2005) señala que: “el desempeño profesional

pedagógico del tutor es la actuación real del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso docente educativo y la producción intelectual del docente en formación, en la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación.”

El análisis de estas definiciones cedió fundamentos necesarios a las investigadoras lo que permitió plantear la definición de desempeño docente concibiéndolo como: Conjunto de saberes, habilidades, destrezas y actitudes que hacen que el docente ejerza su profesión eficientemente con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje en función de los objetivos, fines y principios de la educación.

3.4. ETAPAS DEL ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO PEDAGÓGICO

3.4.1 Planificación del Acompañamiento Técnico Pedagógico

Se considera la planificación como la más fundamental de las funciones porque de ella parten las demás. Al respecto, Gutiérrez (2005) “Durante esta planificación la organización debe determinar, cuando sea apropiado, aspectos como los objetivos de la calidad y los requisitos para el producto, la necesidad de establecer procesos, documentos y de proporcionar recursos específicos para el producto” Por ello, planear es pues, decidir de antemano qué hacer, cómo hacerlo, cuándo y quién debe llevarlo a cabo, establecer los requisitos para alcanzar esa meta de la manera más fácil, eficiente, eficaz y barata posible. Para Chiavenato (2000), “la planificación es el proceso que realiza el supervisor escogiendo y realizando los mejores métodos para lograr los objetivos”.

Por ello se hace necesaria la planificación de los supervisores, para que haya una clara instrucción de los pasos a seguir durante el proceso que debe llevarse a cabo y obtener el logro de metas y objetivos planteados que garanticen el éxito del proceso en todos los ámbitos educativos, este proceso de planificación conduce o

mantiene al supervisor actualizado en cuanto a los hechos que se suscitan a su alrededor y saber con anticipación cómo abordarlos.

Según Salazar, Molano y Guerrero (2000) refieren en el entrenamiento se trabaja cada día de cada semana, preparándose para ganar el partido de la semana y una vez lo logra, se concentra en el de la siguiente semana y así hasta el final. Esta forma de planificar su trabajo es lo que le da flexibilidad inmediata para cambiar tácticas, para fijar metas de corto plazo, para adaptarse más rápido a los desafíos del momento.

Esta planificación además, permitiría determinar problemas y reorientar la misma en función de solucionarlos, es la oportunidad segura y la necesidad para revisar las estrategias y tácticas que apunten a esa gran visión, una visión de liderazgo ganadora y trascendente es lo que hace que el entrenamiento trabaje en el mejoramiento de su personal, todas sus estrategias y tácticas se planifican para ganar.

De esta manera construir una cultura ganadora en la que todos los actores den el todo por el todo y haciendo esa gran visión. Suya estableciendo mecanismos de identidad y de pertenencia hacia la organización dicho de otro modo las escuelas o liceos en las cuales se desarrolle el individuo con un pensamiento colectivo, crítico.

El módulo V del MINAD, sobre Gestión del Currículo y Acompañamiento Técnico Pedagógico, el acompañamiento técnico pedagógico requiere de un plan para avanzar en el proceso permanente de la calidad educativa.

En la elaboración del plan acompañamiento técnico pedagógico, es necesario diferenciar la ayuda y asesoría que proporcionará a los docentes en las escuelas tomando como referencia las potencialidades, necesidades y las demandas de éstos.

La formulación del plan de acompañamiento técnico pedagógico en nuestro contexto se realiza a partir de los resultados de las evaluaciones de los TEPCES (Talleres de Evaluación, Programación e Intercapacitación), del seguimiento del Plan de Desarrollo Educativo (PDE) entre otros, requiere de la participación de los involucrados, debe considerar las potencialidades, necesidades y demandas de acompañamiento para determinar la técnica (visita a clases, reuniones técnicas con el equipo de dirección, docentes y monitores, talleres de capacitación TEPCE, pasantías análisis de documentos, análisis estadísticos, etc.).

Al elaborar e implementar el plan de ATP, es obligatorio el diseño de instrumentos, guías, fichas y demás herramientas requeridas en su ejecución.

Con base en lo antes expuesto se concluye que la o el supervisor en calidad de acompañante debe planificar mensualmente su quehacer, en donde incluya y priorice las necesidades educativas de los docentes para contribuir al mejoramiento del desempeño docente en las aulas de clases.

3.4.2 Organización del Acompañamiento Técnico Pedagógico

Las responsabilidades del supervisor docente implican un cierto número de condiciones básicas, entre ellas la organización. El Supervisor debe organizar el proceso de tal manera que le ayude a que el esfuerzo en conjunto sea eficaz, la orientación del trabajo, las funciones que debe desempeñar y saber dónde y cómo debe realizarse el trabajo. Asimismo, el supervisor determina las actividades las jerarquiza por orden de importancia según la necesidad y las asigna.

Al respecto Robíns (2002) afirma que la organización plantea que; la última forma de dividir es la departamentalización por procesos, en cuyo caso las actividades se agrupan de acuerdo con el flujo del trabajo...Estos departamentos suelen estar basados en funciones laborales”.

Sin duda la programación es necesaria, porque en esta forma los diferentes miembros del personal saben lo que acontece en la escuela y asimismo pueden prepararse organizadamente para atender a los diferentes aspectos del programa.

Por otro lado, Münch y García (2003) manifiestan que es “la organización de las actividades de todos los individuos que integran una empresa con el propósito de obtener el máximo de aprovechamiento posible de los elementos materiales, técnicos y humanos”.

Por consiguiente, constituye la determinación y ordenamiento de todos los elementos que intervienen en el proceso; es decir, el establecimiento de una estructura funcional de la institución. Según López (2003), plantea que la organización comprende “el emprendimiento de actividades por funciones, áreas, niveles, equipos, y, por otro lado, se estructura asignando autoridad a otros mediante la delegación de responsabilidades.

Cabe destacar que dentro del diseño e implementación del plan de acompañamiento técnico pedagógico en algunos casos se requerirá coordinar acciones con otras instituciones de índole social, para discutir aspectos de índole educativo y de apoyo al proceso de enseñanza y aprendizaje.

Asimismo, se puede decir, que una acción supervisora organizada proporciona muchos beneficios a la educación y, como consecuencia, a favor de la sociedad en general, permitiendo prever situaciones y tener una visión del trabajo en conjunto, esta función está relacionada a la acción de acompañamiento pedagógico que el supervisor y el director deberían cumplir no solo porque es un deber, sino por la ética profesional de los mismos.

3.4.3. Evaluación del Acompañamiento Técnico Pedagógico

Es la verificación del cumplimiento de lo planeado centra la esencia que compete a la función del evaluador, constatar si todo se ha realizado conforme al programa, a las órdenes impartidas y a los principios admitidos, así como también sirve para determinar lo realizado valorizándolo y si es necesario aplicar medidas correctivas, de tal manera que la ejecución se lleve a cabo de acuerdo a lo planificado y así lograr las metas propuestas. Siendo de esta manera como se propicia la fase de reorientación del proceso de enseñanza, tan importante para afianzar el conocimiento, en los procesos de aprendizajes.

Según Requero y Lugo citado por Finol (2004), manifiestan que, “con la supervisión se logra el cambio progresivo, planificado y evaluado, el trabajo en equipo, un sistema de comunicación eficiente, la consideración del liderazgo, la existencia de las buenas relaciones humanas entre los participantes”. De la misma manera, es entonces la evaluación el trabajo que el supervisor debe realizar para verificar si las metas planteadas fueron logradas satisfactoriamente o de lo contrario, este debe reorientar el proceso en función de optimizarlo. Vinculado a las definiciones antes señaladas, Borjas (2004) amplía este concepto señalando que; La evaluación hay que concebirla como una acción que se desarrolla de manera transversal a todo lo largo y ancho de la gestión, es decir contrastar lo que se acaba de hacer y lo que en realidad se hizo, esa evaluación que lleva a cabo el supervisor educativo en el proceso de acompañamiento docente proporciona los mismos primarios que permitirán planificar las acciones futuras.

Como se señaló anteriormente, la evaluación no sólo debe proporcionarse para obtener en un momento un valor apreciable de algo o una medida absoluta de resultados, sino para ir observando, desarrollando y verificando el proceso; es decir, al inicio, durante y al final del proceso educativo, como parte de un engranaje, de una integralidad propicia y característica de un acompañamiento pedagógico bien sustentado. Al respecto Gutiérrez (2006) refiere que los resultados de inspecciones,

evaluaciones, pruebas, acciones correctivas y preventivas a lo largo del proceso deben constituir la base de un sistema de registros de calidad que sirva como evidencia de lo que se está haciendo por la calidad y de que ésta se ha alcanzado de manera consistente.

Sin duda alguna, coincide con el concepto amplio de Borjas y Requero y Lugo las evaluaciones tienen un objetivo común como el de lograr la calidad dentro de las organizaciones que permitan un mejor desenvolvimiento y desarrollo de las actividades permitiendo de ser posible reorientar el o los procesos en él implícitos. No obstante, estaría lejos de ser un acompañamiento pedagógico.

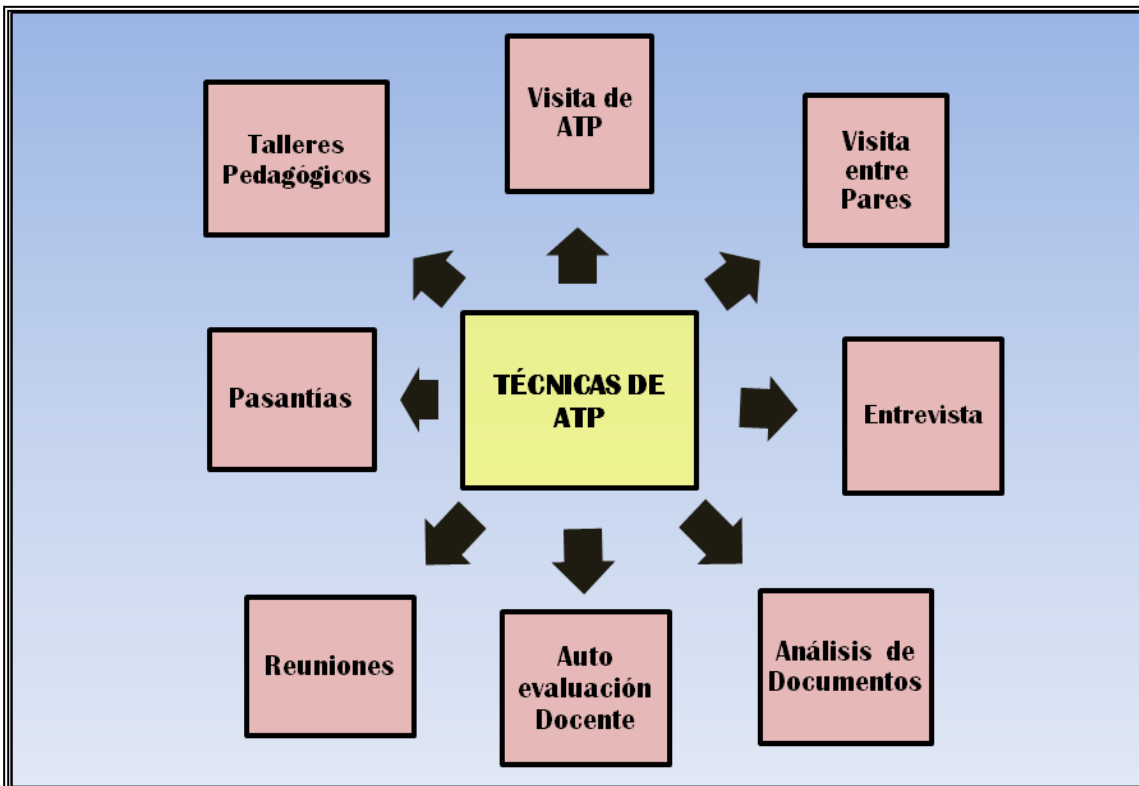
La Evaluación adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente. Lo que destaca un elemento clave de la concepción actual de la evaluación: no evaluar por evaluar, sino para mejorar los programas, la organización de las tareas y la transferencia a un más eficiente desempeño docente ya que esta facilita la toma de decisiones entre un conjunto de alternativas.

3.5. TÉCNICAS PARA LA EJECUCIÓN DEL ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO PEDAGÓGICO

En el desarrollo del acompañamiento técnico pedagógico se utilizarán diversas técnicas cualitativas para el levantamiento de la información: Visita de acompañamiento técnico pedagógico, visita entre pares, entrevista, análisis de documentos, autoevaluación docente, reuniones, pasantías y talleres pedagógicos. Cada una de las técnicas de levantamiento de información se constituye en una herramienta para la reflexión y construcción de una práctica efectiva. Ver esquema 1.

A continuación, se presenta el concepto, los propósitos, contenidos, procedimientos y aplicación de las diferentes técnicas a utilizar en el sistema de acompañamiento y seguimiento.

Esquema 1. Técnicas para la ejecución del Acompañamiento Técnico Pedagógico



3.5.1. Visita a Clases

Valora mediante la observación, las producciones de los estudiantes y los materiales de crecimiento personal como el portafolio docente y la investigación acción que el docente realiza como parte fundamental de su práctica pedagógica.

La Visita es una técnica de ATP, directa y presencial, ofrece una visión de la práctica pedagógica de los docentes y de la gestión escolar que realizan los directores

Su propósito es fortalecer a los docentes para que sean capaces de reflexionar, analizar y evaluar su propia práctica pedagógica. Actualmente se requiere de docentes que se constituyan en evaluadores, investigadores e innovadores de su propia práctica profesional.

Permite la interacción horizontal docente-acompañante, la observación y auto-reflexión de la actividad realizada. Parte de la práctica pedagógica y su punto de llegada es la práctica pedagógica Mejorada.

Planificación de la visita: Con anterioridad y reflejada en el Plan de ATP.

Preparación para la visita: Preparación de carácter científico, didáctica de los instrumentos a utilizar.

Ejecución: Revisión crítica, positiva, reconocimiento a lo que planifica o hace el docente. Considerar la puntualidad, ubicación, empatía, toma de notas y generar, una reflexión de la práctica pedagógica y en el docente.

3.5.2. Estudio de Clases:

Propósito: Apoyar en el fortalecimiento del desempeño profesional del docente a través de la observación de la práctica pedagógica de otro colega, fin de generar nuevas prácticas.

Procedimiento: El docente identifica los puntos fuertes de su práctica pedagógica y sus necesidades; toma la decisión sobre las áreas en las que debe enfocar su proceso de crecimiento profesional. Con esa realidad el asesor organizará visitas entre pares de tal forma que "cada uno pueda aprender del otro, en el aspecto específico que necesita mejorar. Así podrán aprender de manera directa, a partir de la observación del desempeño de sus colegas.

El docente facilitador que acompaña es un maestro que ha tenido una trayectoria exitosa en el trabajo de aula y en gestionar la escuela en el proceso de la visita. Comparte con el docente su propia experiencia, genera confianza y empatía lo que permite que se enriquezcan ambos.

La visita entre pares genera una experiencia de éxito, cuando se exponen la estrategia en condiciones bastante similares a las que enfrenta el docente que desea adquirirla.

Es necesario desarrollar la motivación para estas visitas, y es en esta actividad donde se puede acompañar directamente el aspecto afectivo del docente. Debe generar cohesión y colaboración, no competencia.

3.5.3. Análisis de documentos:

El análisis de documentos como: planeamiento didáctico, el currículo vitae de los docentes Los informes de la interdisciplinariedad de la enseñanza, planes y programas de estudio, los cuadernos de trabajo de los estudiantes, libros de textos, horarios, materiales didácticos, documentos de adecuación curricular, registro sobre la vida de los estudiantes: expedientes, libro de matrícula y asistencia, informe del comportamiento, avance, desarrollo de los programas de estudio, informes estadísticos y otros; ayudan al acompañante pedagógico a definir la asesoría, ayuda y retroalimentación requerida para la construcción del mejoramiento del desempeño docente y por ende de la calidad.

3.5.4. La Observación

Es una técnica que permite establecer contacto directo con la situación educativa y especialmente con la práctica que se desarrolla en el aula o salón de clase.

La observación como técnica debe ser planificada, desarrollarla sistemáticamente y evaluada formalmente. Al ser planificada el observador debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ El tipo de observación: parcial o general. Formal o informal.
- ✓ El tiempo de duración
- ✓ El instrumento o medio a usar: Lista de chequeo, guía, video.
- ✓ Otros.

En la observación en el aula se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

- ✓ Las estrategias de enseñanza.
- ✓ Los tipos de contenidos y estrategias para trabajarlos.
- ✓ Las actividades y el proceso generado en la ejecución de las mismas.
- ✓ El proceso de evaluación.
- ✓ El manejo y uso de los recursos y el manejo del tiempo.
- ✓ La intervención de los niños y las niñas, el clima de relaciones, asignación
- ✓ de tareas y responsabilidades a los niños y las niñas.

Propósitos: Observar la realidad y describirla con la menor cantidad de juicios y Prejuicios por parte del observador/observadora.

Dar seguimiento y acompañamiento a las necesidades, dificultades y fortalezas que se presentan en el aula.

Contenido: Descripción de la realidad observada y Verificación de los procedimientos de enseñanza.

Procedimientos: Se organiza un calendario donde a cada docente se le informa cuándo será observado/observada.

- El observador llega al aula y observa el proceso sin interrumpir al docente o la actividad a menos que se acordara previamente.
- El observador describe o verifica lo que observa tratando de no hacer juicios, sino describir.
- El observador al final del momento, la actividad o período coordina con él o la docente una fecha para el diálogo reflexivo.

El equipo de supervisores se distribuirá por ciclos, grados o áreas para observar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Se establecerán con claridad los propósitos del acompañamiento pedagógico y después de éstas, el observador realizará un encuentro para hacer la retroalimentación al observado (a).

Después de realizar las observaciones, cada mes el equipo de supervisión habilitará espacios de socialización de los procesos observados en el acompañamiento a lo interno del equipo, sin señalar personas, permitiendo con esto que las observaciones al aula cumplan con el propósito más importante de acompañar, desarrollar experiencias educativas para el crecimiento personal y profesional de los y las docentes. Cada docente deberá ser observado de acuerdo a las necesidades de fortalecimiento de su desempeño.

3.5.5 Diálogo Reflexivo

Al finalizar las observaciones en el aula el observador/a y el maestro/a realizarán un encuentro para establecer un diálogo reflexivo, en el momento que ambos crean pertinente, para discutir y analizar los elementos de la observación realizada. En este encuentro se deberá compartir las impresiones, inquietudes y sentimientos del supervisor acompañante y el acompañado, tomando en cuenta que: “El acompañamiento, es un proceso de apoyo, intercambio y reflexión ‘del equipo

docente con la finalidad de desarrollar personas críticas, democráticas, creativas, autónomas, participantes de su proceso de formación permanente.”

Propósitos:

- Socializar con los y las docentes la observación realizada en el aula.
- Dar acompañamiento y seguimiento a las necesidades y dificultades que se presentan en aula.
- Intercambiar conocimientos y sentimientos sobre la práctica Docente.

Contenidos:

Agenda de los temas a tratar.

Descripción de la realidad.

Preguntas y comentarios a dialogar en el encuentro.

Procedimientos:

Se acordaría el día y la fecha con el docente después de ser observado. El docente expresa sus sentimientos y valora su práctica.

El/la observador/a reflexiona sobre lo observado, comunica sus juicios y valoraciones sobre lo observado. Esto permitirá que el observador esté claro de lo que sintió y de sus valoraciones sobre la realidad.

- ✓ Identificar las fortalezas y dificultades observadas.
- ✓ El observador/la observadora formula preguntas y comentarios.
- ✓ Durante el encuentro: lee el propósito, o pregunta al docente sobre sus sentimientos al ser observado/observada, lee la descripción, pregunta al docente sobre lo escuchado y qué le pareció.
- ✓ Reflexionar sobre las dificultades y necesidades del docente y del grupo.
- ✓ Escribir acuerdos y sugerencias para dar seguimiento y conversar en un próximo encuentro.

Aplicación:

Después de una observación en el aula o cuando el acompañante del/la docente lo crea necesario.

Sugerencias para el Diálogo Reflexivo después de la observación.

Temas a tratar:

- ✓ Saludo.
- ✓ Presentar los propósitos de la visita.
- ✓ Lectura de la observación realizada.
- ✓ Preguntar al docente cómo se sintió y cómo evalúa su clase.
- ✓ Preguntar por los elementos que llamaron la atención del observador.
- ✓ Buscar juntos, las fortalezas y debilidades a la luz del diseño curricular del nivel básico.

3.5.6 La Entrevista:

La entrevista individual es un contacto, planificado o no, entre el director y el docente. Burton y Brueckner, citado por Fermín, la presenta “como una conversación individual” o como “una reunión entre dos personas igualmente interesadas en mejorar una situación”. En esta conversación se confrontan los puntos de vistas, opiniones, ideas, matizadas, por las concepciones de los participantes.

La entrevista individual bien usada proporciona al personal docente la ayuda que en cada caso requiere.

Propósitos:

- Dialogar sobre las experiencias y procesos vividos por los y las docentes durante un período y determinar las necesidades, fortalezas, dificultades y expectativas de los mismos.
- Dar acompañamiento y seguimiento a las necesidades, dificultades y expectativas de los y las docentes.

Contenidos: Propósito de la entrevista.

Preguntas o temas a desarrollar en la entrevista sobre: necesidades y dificultades del o la docente. Descripción escrita del director o directora sobre el desempeño del docente y sus fortalezas en la práctica.

Procedimientos:

- ✓ Al inicio del año escolar. Se realizará una entrevista inicial para conocer las expectativas. Esta reunión puede ser por grupo según el criterio que considere el director/directora.
- ✓ A medio término. Con cada docente de forma individual, para dialogar sobre necesidades y dificultades del proceso.
- ✓ El director colocará un listado en el mural con las horas y días disponibles y cada docente selecciona su cita de acuerdo a su disponibilidad.
- ✓ El director o directora notifica el propósito de la entrevista.
- ✓ Organiza una guía con el propósito, los temas y las preguntas para la entrevista.
- ✓ Esta técnica puede ser aplicada por el Equipo de Gestión si al director o directora del centro le parece conveniente.
- ✓ El director o la directora se reunirán con cada docente del centro dos veces en el año como mínimo.

Aplicación:

- ✓ Se aplicará al inicio del año escolar.
- ✓ A medio término.
- ✓ Cuántas veces el director o el equipo de supervisión y dirección lo crea conveniente. (Proyecto de apoyo a la calidad educativa)

3.5.7 Reuniones con el personal:

Es una técnica que debería explotarse más en los centros educativos, pero generalmente no hay motivación de parte de los supervisores, pues ni les gusta compartir experiencias con el personal.

Es una técnica que no debe faltar en los planes de supervisión, que consiste en el encuentro con personas interesadas en un tema en común, de donde salen análisis, discusiones y conclusiones finales, todo basado en una planificación previa.

Se define como la técnica de trabajo por medio de la cual, un número determinado de personas se juntan para discutir sobre la solución de problemas específicos o analizar temas especiales con arreglo a plan previamente trazado y de acuerdo con objetivos claros y concretos.

Toda reunión debe considerar lo siguiente:

- ✓ Propósito: es decir una finalidad, no puede hacerse una reunión sin un objetivo en especial.
- ✓ Planeamiento: con una agenda previamente elaborada y consultada con las autoridades del centro.- Se deben dar a conocer los puntos al personal y siempre asignar un espacio para que los presentes puedan también expresar sus puntos de vistas.
- ✓ Convocatoria: asegurar que están presentes los involucrados.

- ✓ Toma de apuntes: donde se incluya acta de acuerdos.

Hay dos tipos de reuniones:

1. Informativas: donde se dan a conocer planes de trabajo, tema en especial y orientaciones generales.- Algunos autores sugieren llamarle discusión cerrada, pues no se exponen opiniones personales, sino de tener conocimiento de algo ya resuelto o determinado.
2. Discusión abierta: Las personas que participan tienen la oportunidad de aprobar, negar, modificar o discrepar, siendo válidas sus opiniones para la conclusión final.

“Ninguna reunión podrá tener éxito, si es producto de la improvisación”

3.5.8 Los Talleres:

Son espacios de formación continua que desarrollan al interior de los centros educativos. Es una técnica utilizada para los educadores a resolver sus inquietudes de su labor docente. En el taller se usan diversas formas de trabajo, grupales, por lo que estimula el trabajo cooperativo y la resolución de problemas.

Los contenidos de este, obedecen a las necesidades del equipo docente y de las necesidades institucionales.

Propósitos:

Favorecer la actualización y formación continua de los equipos docentes.

Responder a las necesidades de formación de los equipos docentes.

Contenido:

Actualización en temas curriculares.

Técnicas de enseñanza y aprendizaje,

Asuntos didácticos.

Procedimientos:

Se identifican necesidades entre el equipo docente.

Se establecen prioridades de formación de acuerdo a los docentes y a las necesidades de la gestión del centro.

Se acuerdan las fechas de realización de este.

Se seleccionan o se buscan las personas que pueden ser los facilitadores de estos.

Se diseña el programa y se seleccionan los materiales de apoyo.

Aplicación:

Se desarrolla y se evalúa de acuerdo a los propósitos establecidos.

(Proyecto PACE Manual de Procedimiento para el Acompañamiento y Seguimiento.

3.5.9. Talleres Pedagógicos:

De acuerdo a nuestro contexto los TEPCES son talleres de programación y evaluación mensuales de docentes de centros educativos, de una misma circunscripción territorial y de un mismo grado o asignatura, cuya finalidad es evaluar el cumplimiento de los programas de estudio reflexionar sobre las causa que facilitan o impiden el aprendizaje de los estudiantes, tomar decisiones y elaborar la programación de las competencias, objetivos, logros y contenidos a desarrollar para el período siguiente.

Los TEPCES tienen la dimensión de ser un mecanismo de regulación y de reflexión de la práctica docente acerca del que: ¿qué vamos a enseñar?, ¿con qué estrategias y métodos vamos a enseñar? ¿Cómo me doy cuenta que están aprendiendo los estudiantes? Y otras que surgen de forma natural en proceso de reflexión colectiva.

Propósito: Los talleres pedagógicos son una modalidad de trabajo con docentes y con el equipo de dirección, que facilitan el acompañamiento y asesoramiento entre iguales, con la finalidad de evaluar, el cumplimiento de lo planificado, reflexionar

sobre los resultados y programar la práctica docente y la gestión escolar para el período siguiente.

Procedimiento: Directores y comunidad educativa del núcleo o centro educativo deben gestionar la preparación y organización de los Pre TEPCEs y asegurar la asistencia de los involucrados, así como garantizar el material necesario para la capacitación.

3.6. INSTRUMENTO DEL SUPERVISOR PARA EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Los instrumentos de acompañamiento y seguimiento son herramientas que permiten llevar el registro sistemático y continuo de la práctica o procesos pedagógicos observados. Este sistema de registro posibilita sistematizar y dialogar sobre las acciones ejecutadas y las teorías planteadas y consensuadas en el equipo docente.

El propósito principal de este proceso de registro del acompañamiento, es tener evidencias disponibles para el diálogo reflexivo y sistémico con el docente sobre su práctica pedagógica, es decir, poder observar diversos momentos, aspectos, elementos en un contexto de manera continua para realizar una reflexión profunda y desde diversos ámbitos. Los Instrumentos para el acompañamiento pedagógico se describen a continuación:

3.6.1 Hoja de vida del docente

Es un instrumento que permite levantar información sobre los y las docentes: datos generales, experiencias, capacitación y práctica educativa.

Propósitos:

Conocer las experiencias, conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas de los y las docentes.

Sistematizar el desarrollo de la práctica docente y su experiencia en el centro educativo.

Contenidos:

- ✓ Datos generales.
- ✓ Fotografía.
- ✓ Currículo vitae
- ✓ Historial de su práctica docente: fichas de observación, conclusiones del diálogo reflexivo.
- ✓ Entrevistas realizadas por el director a del centro.
- ✓ Evaluación de su desempeño en el centro como docente.

Procedimientos:

Al inicio del año escolar cada docente llenará su ficha de hoja de vida, si ya la tiene, actualizará los datos.

Se organizará el portafolio con todos los documentos del o la docente.

Se irán agregando durante el año las hojas de entrevistas, y las fichas de observación y del diálogo reflexivo.

Aplicación:

Se aplicará al inicio del año escolar o cuando entre al centro un o una docente nueva. Este instrumento se irá completando cada cierto tiempo cuando la situación lo requiera.

(Proyecto PACE Manual de Procedimiento para el Acompañamiento).

3.6.2 Guía de observación de la planificación

El o la acompañante lee las planificaciones del docente con el propósito de conocer como el docente organiza su intervención en el aula. Hace sus observaciones para y aportarle otros elementos que considere pueden mejorarla.

Propósitos:

Observar la organización de la intervención del docente.

Hacer sugerencias a los procedimientos planeados por los y las docentes para desarrollar mejor el proceso de enseñanza.

Dar seguimiento y acompañamiento a las necesidades y dificultades que presentan los y las docentes.

Contenido: Preguntas, comentarios y sugerencias.

Procedimientos:

- Se coordina el día y la fecha de entrega.
- El acompañante lee y comenta la planificación.
- Entrega la planificación al docente y socializa algún elemento si fuera necesario.

Aplicación: Cada vez que se revise una planificación.

3.6.3 Informe Técnico

El informe es una constancia escrita, en el cual se revela todo lo observado y comprobado de manera objetiva real clara precisa y ordenada después de concluida las supervisión. Permite la comprensión de situaciones complejas y la toma de decisiones en la gestión educativa comunica al docente y a las instancias de gestión la realidad encontrada, proporciona ayuda y asesoramiento oportuno; Deja evidencias de los compromisos adquiridos para la mejora de las prácticas pedagógicas o de la gestión escolar.

Debido a que el informe es una exposición escrita o analítica de hechos en el cual se incluyen conclusiones y recomendaciones a de ser leídos por una o varias personas, o bien puede quedar archivado para consultas el supervisor pedagógico debe ser directo pero con estilo natural y espontaneo. En su redacción usar párrafos cortos y ordenados no exagerar los hechos desarrollar las ideas de forma clara y

compleja, usar sinónimos para evitar la repetición de un término y no confundir los hechos con las opiniones.

El informe técnico de supervisión tiene su estilo y lenguaje propio pero la expresión dentro de la naturalidad y espontaneidad debe de ser clara precisa directa armónica y equilibrada de allí que el supervisor o acompañante pedagógico al redactar un informe debe procurar un estilo grato para el lector, sus oraciones ideas deben de tener una secuencia lógica y coherente.

a. Características del informe:

- ✓ Tener una extensión no superior a 5 páginas.
- ✓ Su elaboración se realiza con forma a un plan. Es decir bajo este aspecto se quiere destacar la significativa dosis de preparación o planificación previa.
- ✓ Reflejar con exactitud lo observado durante la visita u otra técnica de supervisión implementada.
- ✓ Se redactado en lenguaje claro, sencillo, breve, preciso, concreto y coherente.
- ✓ Se practicó ofrecer soluciones viables y factibles de implementación además debe precisar los compromisos contraídos por el supervisado.
- ✓ Identificar las limitaciones y dificultades de manera responsable sin miedos y cautelas.
- ✓ Llegar donde el docente en el tiempo previsto para que sea oportuna su información.
- ✓ Realizarse con el respeto debido a los involucrados(Éticos)
- ✓ Ser firmado por el asesor y el supervisado

b. Función del informe

- ✓ Sirve como punto de referencia para constatar reflexionar evaluar ayudar y facilitar la calidad del trabajo decente y de los equipos de dirección.
- ✓ Es constancia de que el trabajo se ha realizado.

- ✓ Permite que el nuevo personal consultar en los informes, acerca del trabajo educativo realizado con anterioridad.
- ✓ Sirve como base para evaluar el trabajo del supervisor o asesor pedagógico.
- ✓ Ayuda a economizar tiempo ya que ayuda a evitar la repetición del trabajo.
- ✓ Es un valioso instrumento de trabajo que se puede consultar cuando sea necesario.

c. Estructura del informe de supervisión educativa

El informe técnico consta de los siguientes aspectos: Datos generales, objetivos, desarrollo en él se precisan los logros/ fortalezas más relevantes, los aspectos por mejorar y las recomendaciones. Finaliza con la firma del supervisor y docente.

d. Uso de los informes en la toma de decisiones.

La importancia de, estos informes técnicos en educación, radica en que facilita la toma de decisiones en la gestión escolar sobre situaciones complejas.

Las decisiones tomadas a la luz de un informe tendrán un impacto afectando los planes anuales los planes de clase el proceso de enseñanza aprendizaje, y en mayor o menor grado a los autores de la comunidad educativa, pero en función de la mejora de la calidad educativa.

3.7. DESEMPEÑO DOCENTE: FUNCIONES Y ROLES

La educación en la actualidad ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse.

Para efectos de esta investigación el desempeño docente se define como: conjunto de saberes, habilidades, destrezas y actitudes que hacen que el docente ejerza su

profesión eficientemente con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje en función de los objetivos, fines y principios de la educación.

Son múltiples las definiciones que se podrían hacer, al respecto. Según Gutiérrez (2006) refiere una tarea vital del líder y su equipo es establecer el sistema de medición del desempeño de la organización, de tal forma que se tenga claro cuáles son los signos de la organización, y con base en ellos se pueden encauzar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio en los diferentes procesos.

El proceso del desempeño laboral del docente es centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación.

De igual manera la “labor a ser cumplida por el docente de la institución no solo está ligada a la remuneración económica, sino también es (necesario tener en cuenta que para alcanzar el desempeño eficiente, los docentes tengan un alto nivel de compromiso, una mística de trabajo lo conduzca a potenciar su (nivel de vida profesional y personal. Para, Guerra-López (2007(“Define a la mejora del desempeño como una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos {procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el 39 desempeño de las personas”.

Dentro de ese marco de ideas, el desempeño laboral del docente es el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la0comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo. Según Coro. A (2000) el desempeño laborad “se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización.

De allí parte que en oportunidades se puede realizar comparaciones del nivel de desempeño de instituciones unas con otras o también entre algún personal u otro y aplicando así medidas correctivas tomando en cuenta los aspectos que son meramente importantes o beneficiosas entre los grupos y las personas para ser aplicados donde haya la debilidad e ir fortaleciendo para lograr el éxito o el objetivo planteado.

Por ello, un buen supervisor debe ocuparse de lograr en los docentes los niveles más altos de desempeño, lo cual plantea el entrenamiento como estrategia gerencial, y en consecuencia motivarlos para que alcancen sus metas, esto induce a la estimulación y favorece el desarrollo profesional del docente, contribuye al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones y favorece la formación integral de los niños y adolescentes.

3.7.1 Funciones Técnico-docente y Técnico-administrativo

El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral y así evitar el pragmatismo, el inmediatez y la improvisación durante su gestión en el aula de clases.

Las funciones técnico-administrativas se refieren a la micro-administración que se efectúa antes del desarrollo de las actividades pedagógicas en el salón de clases. En este sentido, el docente debe:

Planificar, ella supone actividades como el diagnóstico de la situación de los educandos, la ambientación del aula, el perfil del egresado del grado, la inscripción inicial con todos sus datos completos, el control de estadísticas, dotación de recursos.

Evaluación; la dirección y la supervisión evalúan al docente, la evaluación del alumno y la eficacia de los componentes del diseño curricular.

Las funciones técnico-docentes se refieren al rol principal que el docente debe desempeñar como es el de la enseñanza. Debe actuar como un facilitador del aprendizaje, como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando desarrollo de la creatividad, buena adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

Todo educador debe tener en claro que el sujeto del proceso educativo y la razón de ser es la persona del alumno, por lo tanto, no hay que olvidar que la escuela es un tipo especial de organización en la cual se da una interacción permanente de personas: alumnos, profesores y asociación civil.

Enseñar hoy no requiere solo de recepción, si no aún más de reflexión y acción conjunta; donde como profesores tomemos el tiempo para conocer lo que los estudiantes ya saben y estructurarlo, construyendo realmente conocimiento con bases firmes de revolución educativa, no teórica, sino de manera práctica.

Esta reflexiones surgen a partir de los nuevos movimientos generados dentro del contexto educativo ya que en los últimos años hemos asistido a un cambio progresivo en la manera de entender el proceso enseñanza aprendizaje, sin lugar a dudas influyen de manera significativa los aportes piagetianos de la psicología cognitiva, las reflexiones constructivistas de Vygotsky, las investigaciones de David Ausubel o los modelos implementados por Dewey o Bloom entre muchos otros psicólogos y pedagogos que han buscado el camino que conduzca a la construcción de una educación integral.

El perfeccionamiento de la actividad educativa requiere de un alto desarrollo de ciencia y tecnología en todos los subsistemas de la educación pues la proyección

adecuada de los modelos educativos sobre bases reales y periódicas se han convertido en el centro de atención a nivel educativa, surge entonces la idea de la interdisciplinariedad ¿Es posible trabajar las áreas de conocimiento de forma interrelacionada?, ¿Es posible direccionar el aprendizaje atendiendo a la combinación de varios enfoques? , la respuesta a estos interrogantes podría estar fundamentada en una tendencia que toma bastante fuerza en la educación actual y es la pedagogía holística la cual permite entender los eventos desde el punto de vista de las múltiples interacciones que los caracterizan; Corresponde a una actitud integradora como también a una teoría explicativa que orienta hacia una comprensión contextual, de los procesos, de los protagonistas y de sus contextos, es decir entender la holística como la forma de ver un todo y no unas partes.

Paulo Freire, el educador brasileño más importante del siglo XX dijo, “No se puede ser neutral frente al futuro”, quizás esa frase explique la necesidad de transformar el currículo, el intento de ser neutral nos lleva apenas a confirmar, aceptar y permitir la dominación pasiva de la educación y no nos permite participar en la construcción del futuro que nos interesa, esta información nos genera algunas dudas.

¿Estamos preparados para adaptarnos a un proceso integral?

¿Cuál es el perfil docente apropiado?

¿Qué alumno se quiere formar?

¿Qué importancia tiene el currículo dentro del proceso?

Ahora bien y respondiendo a dichos interrogantes empecemos por hablar de la trascendencia de la holística como estrategia comprensiva para restaurar la educación en todos los aspectos.

Frente a esto los docentes debemos estar comprometidos con la enseñanza ya que es una realidad que vivimos en una época de cambios cada vez más complejos y en la que los proyectos humanos no parecen mostrarse tan claros como en el pasado, así mismo el docente integrara el entusiasmo propio para generar una educación de calidad, sin desconocer el hecho de que los educadores nos vemos

ahogados con tanta información y es difícil canalizarla o armonizarla dentro de la actividad educativa, lo que desafortunadamente nos conduce a un proceso que percibe menos garantías y mucho más riesgos en su compromiso.

Lo que nos alienta es la búsqueda de caminos que conduzcan a una especie de pedagogía activa, crítica y analítica como medio para lograr una progresión intelectual, cultural, emocional, afectiva y social del individuo.

Esa misma reflexión nos lleva a pensar en un currículo orientado para dicho fin, implementando la nueva visión educativa, la cual señala cuatro tipos de aprendizaje elementales para el diseño curricular, los cuales son: aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.

Resultaría interesante dar un vistazo acerca de lo que estamos proyectando como docentes, si ese.

¿Qué? ¿Para qué?, ¿cómo? Y ¿con qué?

Va encaminado solo a la integración de los contenidos si no que estos sean sistematizados junto con (las cualidades, los objetivos de asimilación de profundidad y estructurales en sus campos educativos, instructivos o humanizado.

En tal sentido quedan las preguntas abiertas, nosotros somos docentes que cumplimos con una misión, unos objetivos, un contenido y una metodología para enfrentarnos "a los retos del siglo XXI será la educación holística un camino viable, si la concebimos como una estrategia comprensiva para restaurar la educación en todos sus aspectos: la naturaleza y el contenido del currículo, la función del maestro, los estudiantes, la manera como el proceso de aprendizaje es enfocado, la estrategia es la adecuada; ya que cuando los principios holísticos son aplicados a la educación, la institución empieza a funcionar como Un sistema vivo, como una comunidad de aprendizaje, porque los sistemas vivos son por naturaleza comunidades de aprendizaje.

3.7.2 COMPETENCIAS Y HABILIDADES PEDAGÓGICAS DEL DOCENTE.

Éstas son el conjunto de capacidades, aptitudes, actitudes y cualidades que demuestra el docente en el desempeño de sus funciones.

Hoy la necesidad de educar porque la vida demanda múltiples competencias a los maestros, de modo que éstos sean agentes de cambio que contribuyan a elevar los aprendizajes en los niños, en dotarle de herramientas para el pensamiento complejo y para un desarrollo humano pleno e integral, así como competencias cívicas y sociales que contribuyan a que todas las personas gocen de iguales derechos libertades y oportunidades, así como elevar el bienestar general.

En el enfoque de competencias para la vida, se busca el desarrollo pleno e integral de los niños y jóvenes hacia la generación de competencias y capacidades para la vida personal, pública y laboral tales como: los aprendizajes que les brinden capacidades necesarias para tener acceso a las oportunidades, el bienestar, la libertad, la felicidad, y el ejercicio de los derechos.

En este sentido, es necesario que los profesores y profesoras de educación básica eduquen con equidad que coadyuven en cerrar las brechas en las desigualdades sociales, para evitar la exclusión de las personas y favorecer sus derechos y oportunidades. Así también es necesaria su intervención para consolidar una cultura cívico-democrática, en desarrollar formas de vida más coincidentes con el respeto y el cuidado de los derechos propios y de los demás, así como de promoción y cuidado de la salud y una mejor relación entre el ser humano, el medio ambiente y la vida.

Por otro lado, todo el tiempo suceden avances en las ciencias, las humanidades, la pedagogía y la tecnología que requieren habilidades de los docentes para el aprendizaje.

Sin embargo se pueden encontrar multitud de respuestas con un fuerte componente común en todas ellas, como no podía ser de otro modo. La diversidad estriba más en el énfasis puesto en una u otras competencias.

En la propuesta de título universitario oficial de master (2006) para la formación del profesorado de secundaria que regula la LOE se presenta un conjunto de destrezas, capacidades y competencias generales sin diferenciación entre ellas, que es el siguiente:

- ✓ Conocer en profundidad los contenidos de las materias de educación secundaria correspondiente a la especialidad cursada y saber enseñarlos de manera adecuada al nivel y a la formación previa de los estudiantes. Las especialidades de formación profesional incluirán el conocimiento de las profesiones relacionadas.
- ✓ Ser capaz de planificar, desarrollar y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.
- ✓ Concretar el currículo que se vaya a implantar en un centro docente participando en la toma colectiva de decisiones
- ✓ Desarrollar y aplicar metodologías didácticas tanto grupales como personalizadas adaptadas a la personalidad del alumnado.
- ✓ Diseñar y desarrollar espacios de aprendizajes con especial atención a la diversidad, la equidad, la educación en valores y la formación ciudadana.
- ✓ Saber estimular el esfuerzo del alumno y promover su capacidad de aprender por sí mismo y con otros, desarrollando habilidades de pensamiento.
- ✓ Conocer los procesos de interacción y comunicación en el aula y dominar las destrezas y habilidades sociales necesarias para fomentar el aprendizaje y la convivencia en el aula, abordar problemas de disciplina y resolver conflictos.
- ✓ Desarrollar las funciones de tutoría y de orientación de los alumnos.
- ✓ Diseñar y realizar actividades formales y no formales que contribuyan a hacer del centro un lugar de participación y cultura.

- ✓ Participar en la investigación u la innovación de los procesos de la enseñanza y aprendizaje.
- ✓ Conocer la normativa y organización institucional del sistema educativa.
- ✓ Conocer modelos de gestión de calidad y su aplicación a los centros de enseñanza de secundaria.
- ✓ Conocer y analizar las características de la profesión docente, su situación actual y sus perspectivas.

Las competencias del profesorado de secundaria se derivan de las funciones profesionales que le corresponde realizar en la actualidad

Las funciones generales del profesorado de secundaria son:

- ✓ Planificar e implementar el currículo escolar.
- ✓ Autorizar a los alumnos.
- ✓ Apoyarse en el contexto familiar y social.

Las funciones generales indicadas se hacen posibles a través de:

- ✓ Estar en posesión de las cualidades personales que exige la profesión docente. urgiendo de esto las competencias subsiguientes:
- ✓ Planificar e implementar el currículo escolar significa llevar a cabo las tareas consideradas más estrictamente docentes. Se podría decir que es los que los docentes de secundaria han realizado siempre si no fuera porque en la correcta planificación y aplicación del currículo existen tareas que no siempre han tenido el relieve que debieran, como es el caso del diagnóstico previo, la organización coherente de todos los elementos o la evaluación de los procesos didácticos (además de los productos). Autorizar a los alumnos es una tarea muy importante en la etapa secundaria que vincula la estricta docencia con las dimensiones más educativas de la escuela. Aquí influyen conocimientos psicológicos con las habilidades pros sociales, para favorecer el desarrollo integral de los alumnos. Este capítulo se ha venido ampliando al mismo tiempo que la educación

secundaria se ha generalizado y ha sido preciso atender a una amplia diversidad de alumnos, entre los cuales los hay con actitudes negativas hacia la escuela y tal vez hacia los propios docentes, lo cual confirmara más aun⁴⁷su necesidad.

- ✓ Apoyarse en el contexto familiar y social es la forma como el docente materializa el principio general de que la educación es siempre una tarea que ha de ser compartida entre la escuela, la familia y el conjunto de la sociedad. Este capítulo demandara de competencias básicamente actitudinales y de compromiso social de parte del docente.
- ✓ Actualizarse e implicarse en la profesión docente es la forma de expresar el compromiso que el profesional docente tiene consigo mismo y con respecto al colectivo al que pertenece. Este compromiso es la base de la formación continua y de la búsqueda de la mejora constante que pasa tanto por la actualización en contenidos científicos propios de la especialidad como por el esfuerzo de innovar en la docencia todo esto puede ser interpretado como investigación, si se quiere.
- ✓ Estar en posesión de las cualidades personales que exige la profesión docente, del mismo modo que les es exigible otro tanto a los restantes colectivos profesionales que tienen clara incidencia social. Es fácil hacer aquí una lista interminable de cualidades personales que finalmente solo podrían tener algunas excepciones. La profesión docente obliga a ser realista, pero sin olvidar aquellos requisitos mínimos que han de hacer factible la misma actividad docente entre los cuales el ser ejemplo de valores que se pretenden fomentar resulta imprescindible.

Dentro de ese marco de ideas por su génesis se puede plantear que las necesidades pedagógicas son sociales, se forman y desarrollan en el proceso de la actividad docente. En la estructura de las capacidades pedagógicas se tienen: hábitos y habilidades pedagógicas, cualidades intelectuales y cualidades afectivo-

volitivas que el maestro debe poseer siendo las principales (Compilación Ruíz Carrión 2009):

a. Didácticas, determinadas por el éxito al organizar y transmitir los conocimientos a los alumnos, para poder mostrar la esencia de los fenómenos, utilizando los medios disponibles, métodos y procedimientos en forma adecuada.

b. Académicas: Comienza con los años de estudio, continúa en su desarrollo profesional y profesoral, en forma sistemática.

c. Perceptiva: capacidad de asimilar el estado psíquico del estudiante. Requiere conocimientos de psicología general y evolutiva de los aspectos teóricos y su vinculación con la práctica.

d. Expresivas: capacidad de expresar las ideas, pensamientos, sentimientos, a través del lenguaje, este debe ser claro preciso y sin problemas de dicción. Debe tener un determinado tono emocional pero no excesivo.

e. Atención. Saber distribuir la atención adecuadamente entre varias acciones y capas de concentrarse en el tema que está dando: concentra y distribuye.

f. Movilización. Movilizar la atención de los estudiantes. Los mantiene atentos durante la clase, los motiva hacia el material de estudio.

g. Organización: planificar el trabajo del estudiante y el suyo a través de la tarea docente, organiza el colectivo de estudios, del trabajo y se ajusta al tiempo.

h. Investigativa: realizar estudios psicológicos y pedagógicos de los problemas cotidianos que se presentan en la enseñanza o articula resultados de otras investigaciones para aplicarlos a la práctica diaria en la solución de sus problemas.

IV. PREGUNTAS DIRECTRICES

1. ¿De qué manera el equipo directivo del Instituto público Emmanuel Mongalo y Rubio desarrolla las etapas del proceso de acompañamiento técnico pedagógico?
2. ¿Cómo están estructurados los instrumentos que utiliza el Supervisor (a) del Instituto Emmanuel Mongalo y Rubio en la aplicación del Acompañamiento técnico pedagógico?
3. ¿Qué competencias implementan las y los docentes de secundaria en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el aula de clase?
4. ¿De qué manera incide el Acompañamiento técnico pedagógico del equipo directivo en el fortalecimiento de competencias y habilidades pedagógicas de los y las docentes en su desempeño profesional?

V. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION	SUBVARIABLE	INDICADORES	INSTRUMENTOS	FUENTE DE INFORMACION
ACOMPANAMIENTO PEDAGOGICO	El acompañamiento técnico pedagógico se concibe como un proceso planificado, integrador, cíclico, continuo, sistemático, permanente y organizado, orientado a desarrollar y potencializar capacidades técnico pedagógicas del acompañado, a partir de la asistencia técnica, visitas u observación a clases y asesoría; propiciando un diálogo reflexivo, crítico, analítico, autocrítico consolidado con la capacitación y el adiestramiento técnico pedagógico permitiendo la autoevaluación del desempeño y crecimiento profesional del docente y su compromiso con sociedad.	Planificación del ATP	Proceso, objetivos, estrategias, intercapacitación. Realiza Plan diario, semanal, mensual, semestral. Cronograma de visita de acompañamiento.	Entrevista a directora y subdirectora	Directora Subdirectora
		Organización	Programación. Actividades por área, niveles y equipo. Delegación de responsabilidades. Coordinar acciones.		
		Técnicas y estrategias para el acompañamiento técnico pedagógico.	Número de Visitas realizadas. Visita de observación a clases. Estudio de clases Entrevista Análisis de documentos Autoevaluación del docente Reuniones Talleres o círculos pedagógicos.	Entrevista a directora y subdirectora	Directora Subdirectora

		Espacio de reflexión.	Estrategias de comunicación.	Entrevista a directora y subdirectora Encuesta a docentes.	Directora Subdirectora Docentes.
		Evaluación y control	Instrumento de evaluación y control aplicados. Informe realizado conforme el programa. Aplicar medidas correctivas. Fase de reorientación. Las metas planteadas fueron logradas satisfactoriamente	Entrevista a directora y subdirectora	Directora Subdirectora
		Instrumentos del ATP.	Guías de observación. Hoja de vida del docente. Informe técnico.	Entrevista a directora y subdirectora	Directora Subdirectora

VARIABLE	DEFINICION	SUBVARIABLE	INDICADORES	INSTRUMENTOS	FUENTE DE INFORMACION
COMPETENCIAS Y HABILIDADES PEDAGÓGICAS DEL DOCENTE EN SU DESEMPEÑO	Es la capacidad metodológica y científica y práctica, actitudes en formación de valores y cualidades proactivas que demuestra el docente en su desempeño como facilitador de conocimientos a través de estudios formales.	Planificación	Asistencia y puntualidad Planificación diario.	Entrevista al directora y sub directora. Observación del plan de clase al docente.	Directora Subdirectora Docentes
		Ejecución de la planificación.	Dominio científico del contenido. Uso de técnicas y estrategias interactivas. Organización del trabajo del colectivo. Promueve el trabajo cooperativo en el aula. Aplica reforzamiento escolar solidario.	Guía de observación a clase.	Docentes

		Actitudes y formación de valores.	Mantiene la disciplina de manera democrática. Estimula la participación. Evidencia la formación de valores.	Guía de observación a clase.	Docentes
		Evaluación	Técnicas e instrumentos de evaluación utilizadas en la clase Entrega de propuesta de exámenes.	Entrevista a la directora y subdirectora. Encuesta a docentes.	Director Subdirector Docentes

VI. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque de esta investigación es de carácter cuantitativo con implicaciones cualitativas, porque está dirigida a conocer la incidencia del Acompañamiento Técnico Pedagógico del desempeño docente en el Instituto Público Emmanuel Mongalo y Rubio.

Es cuantitativo porque los datos recopilados en esta investigación se convirtieron de forma numérica en datos estadísticos los resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados como la encuesta al personal docente. .

Las implicaciones cualitativas permiten a través de la entrevista, describir las cualidades de lo investigado, para obtener un conocimiento lo más profundo posible.

6.2. LÍNEA DE INVESTIGACION: Funciones de los Directivos en Secundaria.

6.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Según Alcance.

Esta investigación es correlacional descriptiva, porque se establece la relación la metodología a aplicar deduce la incidencia del Acompañamiento Técnico Pedagógico del desempeño docente; se hace una descripción de las variables en estudio por separado y posteriormente se establece la relación, en este caso se describe el objeto a estudiar.

Según el Tiempo.

Esta investigación se considera transversal, porque el estudio se realizó en un momento único, en un momento determinado y en un periodo comprendido del segundo semestre del año lectivo 2015, durante él se recopilaron los datos.

Área de estudio: El Colegio Emmanuel Mongalo y Rubio”, ubicado en San Juan del Sur, departamento de Rivas en el Barrio José Alberto Barberena.

6.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

El centro seleccionado fue el Instituto Emmanuel Mongalo y Rubio está ubicado en San Juan Del Sur, Departamento de Rivas. La población docente está constituida por los 16 docentes y se seleccionó al 100% de los docentes, siendo la población la misma muestra y el equipo directivo que está conformado por 2 miembros el 100%.

Tabla N°.1

POBLACION Y MUESTRA			
Descripción	Población	Muestra	Porcentaje
Director	1	1	100%
Subdirector	1	1	100%
Docentes	16	16	100%
Total	18	18	100%

6.5. MÉTODOS Y TÉCNICA

6.5.1. Métodos Teóricos aplicados:

Encuesta:

La encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas así por ejemplo: permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad democrática (Grasso 2006)

Entrevista:

La entrevista es una reunión entre una persona (entrevistador) y otro el (entrevistado) y se logra una comunicación en la construcción conjunta de significados respecto a un tema (Sampieri y otros 2006).

La entrevista es una herramienta para recolectar datos, cualitativos, se emplea cuando el problema de estudio no se puede observar o es muy difícil hacerlo por ética.

6.5.1. Instrumentos Aplicados

- a) Se aplicó una guía de entrevista a la directora, con el objetivo de conocer su preparación profesional, años en el cargo, instrumentos que utiliza para el acompañamiento técnico pedagógico, la frecuencia con que la realiza para el fortalecimiento de competencias y habilidades pedagógicas del desempeño docente, *fortalezas y debilidades*
- b) Se aplicó una guía de entrevista a la subdirectora, con el objetivo de conocer su preparación profesional, años en el cargo, instrumentos que utiliza para el acompañamiento técnico pedagógico, la frecuencia con que la realiza para el fortalecimiento de competencias y habilidades pedagógicas del desempeño docente, *fortalezas y debilidades*

Procedimientos de la aplicación de la entrevista

- Se solicitó a la directora a través de una carta autorización para hacerle la entrevista.
 - Se seleccionó el local y fecha de realización de la entrevista.
 - Se llevó la guía de preguntas y se fue realizando de forma ordenada.
 - La entrevista fue realizada en un ambiente armonioso y de amistad.
 - El lenguaje utilizado fue de acuerdo al nivel del entrevistado.
- c) Quía de encuesta a docentes, con el objetivo de obtener información sobre la preparación profesional, años en el cargo, instrumentos que utiliza el equipo de dirección para el acompañamiento técnico pedagógico, la frecuencia con que la realiza para el fortalecimiento de sus competencias y habilidades pedagógicas del desempeño docente, *fortalezas y debilidades*

Procedimientos de la aplicación de la encuesta

- Se solicitó a la directora a través de una carta autorización para hacerle la encuesta.
- Se seleccionó el local y fecha de realización de la encuesta.
- La encuesta fue realizada en un ambiente armonioso.
- Se realizó las aclaraciones pertinentes.

6.6. VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

Las guías de encuesta y entrevista, fueron validadas por docentes del departamento de Pedagogía, quienes brindaron recomendaciones y estas fueron retomadas y posteriormente se aplicaron.

6.7. PLAN DE ANÁLISIS

Para el procesamiento y análisis de la información se utilizó el programa de Word y Excel, para guardar y analizar toda la información recabada. En el programa de Word se guardaba la información que se obtenía, a través de las distintas fuentes de información, en el programa de Excel se procesaron los datos obtenidos, para su posterior análisis de resultados obtenidos en la encuesta, elaborando tablas y gráficos que facilitaron el análisis de la misma.

VII. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

7.1. PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO QUE BRINDA EL EQUIPO DIRECTIVO A LOS DOCENTES

El acompañamiento técnico pedagógico, como un proceso planificado, integrador, cíclico, continuo, sistemático, permanente y organizado, orientado a desarrollar y potencializar capacidades técnico pedagógicas del acompañado, a partir de la asistencia técnica, visitas u observación a clases y asesoría; propiciando un diálogo reflexivo, crítico, analítico, autocrítico consolidado con la capacitación y el adiestramiento técnico pedagógico permitiendo la autoevaluación del desempeño y crecimiento profesional del docente y su compromiso con sociedad.

Considerando la importancia que tiene el acompañamiento pedagógico por el equipo de dirección resulta importante conocer algunas características del equipo de dirección para ello se aplicó una entrevista a profundidad, obteniendo lo siguiente:

La directora del centro es graduada como licenciada en Ciencias de la Educación con mención en Biología, tiene 28 años de experiencia en educación secundaria y 7 años de experiencia en el cargo administrativo de directora de este instituto, cargo que asumió a partir del año 2008.

La subdirectora también, es docente graduada como licenciada en ciencias de la educación, con mención en Física Matemáticas, con 17 años de experiencia en la educación secundaria y tiene 8 años de experiencia en el cargo administrativo de subdirectora nombrada en este cargo a partir del año 2007.

Al preguntar a la directora y la subdirectora de este instituto ¿Cómo define usted el acompañamiento pedagógico? Ambas respondieron que es una estrategia o forma

de brindar asesoría al maestro en el momento de desarrollo de la clase y en la planificación de la misma y también la conciben como un espacio de compartir experiencia para fortalecer el proceso de enseñanza y mejorar la educación.

De igual manera se les consulto, respecto a la periodicidad con que planifican la aplicación del acompañamiento pedagógico, siendo su respuesta que lo planifica de manera mensual.

Según la directora del instituto dentro de este proceso de planificación del acompañamiento se realiza lo siguiente:

- ✓ Se seleccionan los objetivos y la técnica a utilizar incluyendo elementos tales como: datos generales, objetivos, desarrollo, revisión del plan de clase, logros, dificultades y recomendaciones.
- ✓ Se establece estrategia de comunicación con el docente para solicitar aprobación para recibir el acompañamiento.
- ✓ Se verifican los logros
- ✓ Se valoran las dificultades
- ✓ Se registran los resultados en la guía de acompañamiento aplicado o formato previamente elaborado.

De acuerdo a lo expresado por la subdirectora el proceso de acompañamiento pedagógico se organiza a través de:

- ✓ Elaboración previa de las guías de acompañamiento, tomando en cuenta; el tiempo de observación, la disciplina, la relación, docente estudiante, control y seguimiento al cuaderno de registro.
- ✓ Orientación previa al docente del cronograma de acompañamiento, en reunión.
- ✓ Aplicación de la observación a clases durante 1 hora clase (de 45 minutos) o un Bloque de (90 minutos).
- ✓ Dialogo con él o la docente observada/o
- ✓ Redacción del informe técnico.

Es evidente que desde el punto de vista de ambas integrantes del equipo directivo, se planifica un proceso de acompañamiento, partiendo desde la programación, ejecución y redacción de un informe o guía preestablecida.

Respecto a las estrategias o técnicas que utilizan en el proceso de acompañamiento técnico pedagógico el equipo directivo mencionan:

- ✓ Visita al aula de clases
- ✓ Estudio de clases,
- ✓ Entrevistas,
- ✓ Análisis de documentos
- ✓ Autoevaluación del docente
- ✓ Reuniones
- ✓ Talleres o círculos pedagógicos

Según la directora del centro plantea que una vez seleccionada la técnica a aplicar se le realiza entrevista al docente y se le orienta que se le va hacer acompañamiento para obtener una evaluación de su desempeño.

La subdirectora plantea que utiliza como estrategia la observación, el dialogo con el docente en el momento de realizar la visita, y en los TEPCES al inicio del mismo se realiza un análisis sobre las visitas realizadas en el mes y al docente acompañado/a se le brinda estrategias para mejorar.

De igual manera que el equipo directivo se le aplico instrumento a los docentes quienes también tienen bastante experiencia en el campo de la educación la cual se describe de manera cuantitativa en la siguiente tabla 1.

Tabla Nº 1. Años de experiencia en educación que tienen los y las docentes

Años de experiencia en educación	Frecuencia.	%
2 años	1	6.25
de 6 a 8 años	5	31.25
de 13 a 18 años	5	31.25
de 24 a 28 años	3	18.75
De 30 a 33 años	2	12.5
Total	16	100%

En la encuesta aplicada a los y las docentes, se obtuvo que el 31.25% tiene de 6 a 8 años de experiencia en la educación, en ese mismo porcentaje otro tiene 13 a 18 años, por tanto, más del 60 % tiene muchos años de experiencia. El 30.8 % oscila entre 24 a 33 años de experiencia y solamente (1) 6.25% tienen un año de experiencia en la educación.

Con relación a la definición del acompañamiento pedagógico, los docentes plantearon diversas respuestas entre estas:

- ✓ Es la forma de medir la calidad de enseñanza aprendizaje.
- ✓ Es la actividad dedicada a orientar y estimular al docente.
- ✓ Es el asesoramiento del director a los docentes.
- ✓ Es la acción del proceso de enseñanza
- ✓ Es el seguimiento pedagógico que se le brinda al docente
- ✓ Es el asesoramiento cuya finalidad es fortalecer el proceso enseñanza aprendizaje.
- ✓ Es un acompañamiento que me ayuda a crecer en mi especialidad.
- ✓ Es importante para el mejoramiento de la planificación diaria.
- ✓ Es como una ayuda para consolidar el proceso enseñanza aprendizaje.
- ✓ Es un proceso que fortalece nuestros conocimientos.
- ✓ Es estrategia de formación continúa
- ✓ Es como un proceso mediante el cual se valora las técnicas y estrategias metodológicas

- ✓ Es un espacio reflexivo que permite valorar el proceso enseñanza aprendizaje.
Etc.

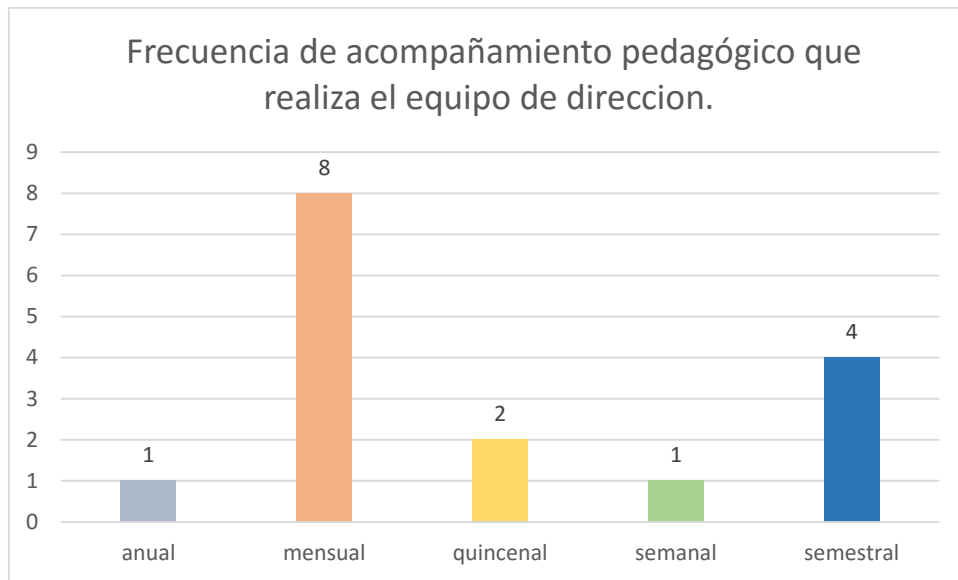
En resumen los docentes lo definen el acompañamiento pedagógico como un proceso, estrategia y acción de; asesoramiento, de ayuda, de seguimiento y reflexión cuya finalidad es fortalecer el proceso enseñanza aprendizaje y medir la calidad educativa a través de actividades dedicadas a orientar y estimular al docente a fortalecer su desempeño.

Así mismo es importante destacar la frecuencia con que los y las docentes han recibido el acompañamiento pedagógico en el transcurso de este año lectivo 2015, para esto se presenta el siguiente gráfico.

Durante este año lectivo 2015, del 100% (16 docentes) encuestados, el 6% (1) ha recibido acompañamiento anual, 50% (8) ha recibido visitas mensual, 13% (2) visita quincenal, en cambio 6%(1) han recibido visita semanal y el 35% (4) reciben visita semestral.

Es relevante valorar que el 100% de los y las docentes han recibido acompañamiento con diferente periodicidad pero lo han recibido y un dato relevante es que el 50% (8) docentes han recibido acompañamiento de manera mensual lo que permite que la dirección del centro pueda tener una valoración global de las acciones pedagógicas desarrolladas en el aula de clases. Ver gráfico 1

Gráfico # 1.



Fuente: Encuesta a docentes

De igual manera a las y los docentes le han realizado visitas de acompañamiento técnico pedagógico.

En el gráfico número 2 se observa que el 7% (1) de los docentes, les han realizado visita de acompañamiento delegada municipal, asesores departamentales, 7% (1) recibió visitas por directora de instituciones técnicas, 13% (2) por directora, subdirectora, técnicos de la departamental, 27% (4) por directora y subdirectora, 13% (2) por técnicos de la delegación municipal y el 33% de los docentes han sido visitados solamente por técnicos de la nacional.

En caso del Centro Educativo Emmanuel Mongalo Y Rubio, existe una directora y subdirectora que brindan acompañamiento pedagógico, y dan asistencia técnica de parte de los técnicos del MINED de acuerdo a las necesidades que plantea la dirección del centro.

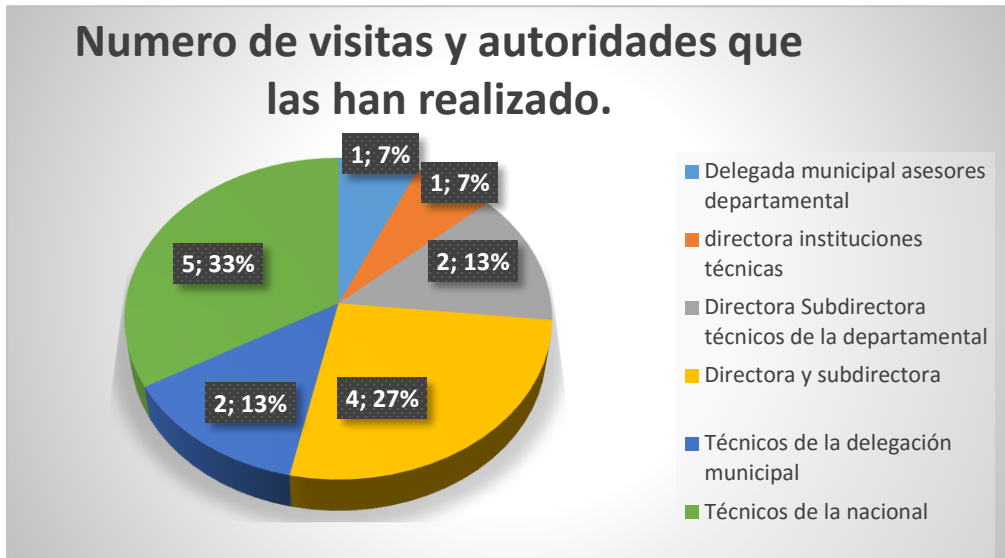
Tomando como referente los datos del gráficos anterior se puede decir que; son 15 las visitas que se han realizado en el transcurso de este año escolar 2015, por lo que es evidente que existe poco seguimiento al proceso de acompañamiento al docente.

Las responsabilidades del supervisor o acompañante docente implican un cierto número de condiciones básicas, entre ellas el supervisor debe organizar el proceso de tal manera que le ayude a que el esfuerzo en conjunto, sea eficaz, la orientación del trabajo, las funciones que debe desempeñar y saber dónde y cómo debe realizarse el trabajo. Asimismo, el supervisor determina las actividades las jerarquiza por orden de importancia según la necesidad y las asigna.

En el caso particular del centro educativo Emmanuel Mongalo y Rubio, es necesario realizar una reorganización de actividades administrativas con mayor rigurosidad para lograr el cumplimiento de todas las visitas programadas y planificadas, y de igual manera cumplir con el resto de las actividades curriculares y extra curriculares, que deben desarrollar las funcionarias administrativas (directora y subdirectora) de este centro educativo.

Asimismo, se puede decir, que una acción supervisora organizada, proporciona muchos beneficios a la educación y, como consecuencia, a favor de la sociedad en general, permitiendo prever situaciones y tener una visión del trabajo en conjunto, esta función está relacionada a la acción de acompañamiento pedagógico que el supervisor y equipo directivo deberían cumplir no solo porque es un deber, sino por el fortalecimiento profesional de los mismos. Ver grafica 2.

Gráfico # 2

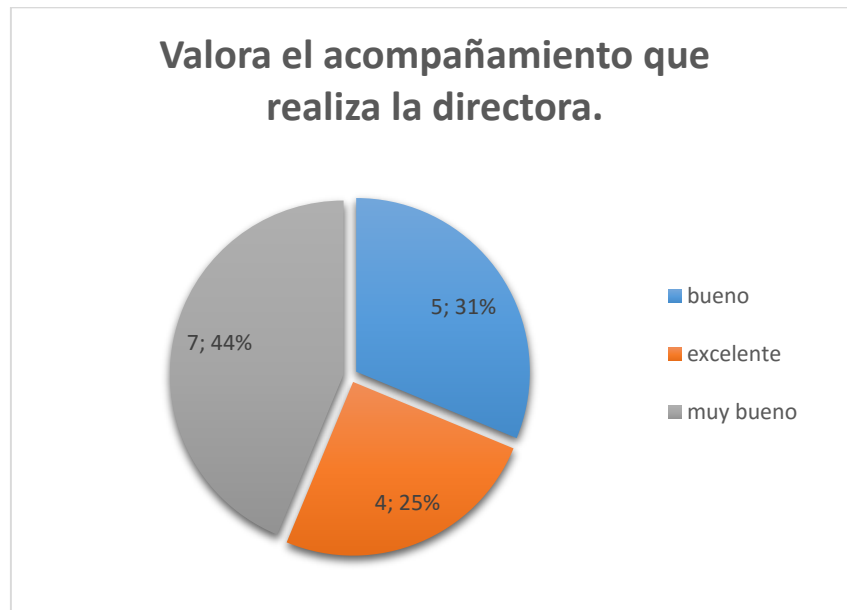


Fuente: Encuesta a docentes

Por tanto se le consultó a los docentes valora el acompañamiento que realiza la directora.

El 31% de las y los docentes opinan que el acompañamiento que realiza la directora es Bueno, el 25% opina que es excelente y el 44% opina que es muy bueno. Por tanto si sumamos las categorías de excelente y muy bueno nos damos cuenta que el 69% de los docentes valoran con buenas categorías el desempeño de la directora en la realización del acompañamiento siendo este un indicador de avance y logro de la administración pedagógica y metodológica de este instituto. Ver gráfico 3

Gráfico # 3



Fuente: Encuesta a docentes

6.2 ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS QUE UTILIZA EL EQUIPO DIRECTIVO EN LA APLICACIÓN DEL ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO PEDAGÓGICO.

En la entrevista que se le realizó a la directora y subdirectora dio a conocer la estructura y formatos que elabora en el proceso de acompañamiento pedagógico tales como: cronograma de visitas de acompañamiento y guías de acompañamiento.

Los indicadores que incluye en la planificación son: objetivos, estrategias; la intercapacitación la llevan a cabo solamente cuando es afín con su especialidad y apoyo metodológico.

Tanto la directora como la subdirectora mostraron dichos formatos, evidenciando lo expresado por ellas.

Mencionan que los resultados del acompañamiento son registrados en un informe técnico y en un consolidado que se reporta al MINED, la directora cuenta con hoja de

vida de los docentes, guía de observación de la planificación e informe técnico. Sin embargo ambas consideran pertinente ampliar y profundizar en cuanto a la aplicación de técnicas e instrumentos y, que estos sean orientados a través de talleres prácticos donde se logre visualizar el desarrollo de cada una de las técnicas e instrumentos que se pueden utilizar para implementar el acompañamiento en el aula de una manera más eficiente y eficaz.

La dirección del centro, cuenta con guías elaboradas en el centro y guías que han sido facilitadas por las otras instancias del Ministerio de educación en las visitas realizadas al instituto.

Estructura o formato que elabora la directora y subdirectora en el proceso de planificación del acompañamiento pedagógico.

El 25% de las y los docentes mencionaron el cronograma de visita y el 75% mencionaron la Guía de acompañamiento.

Así mismo se consultó a la directora y subdirectora respecto a que instrumentos utilizaban para realizar el acompañamiento; entre los instrumentos utilizados mencionan: la guía de observación o de acompañamiento lo cual coincide con lo que opino el 75% de las docentes y además mencionaron el informe técnico.

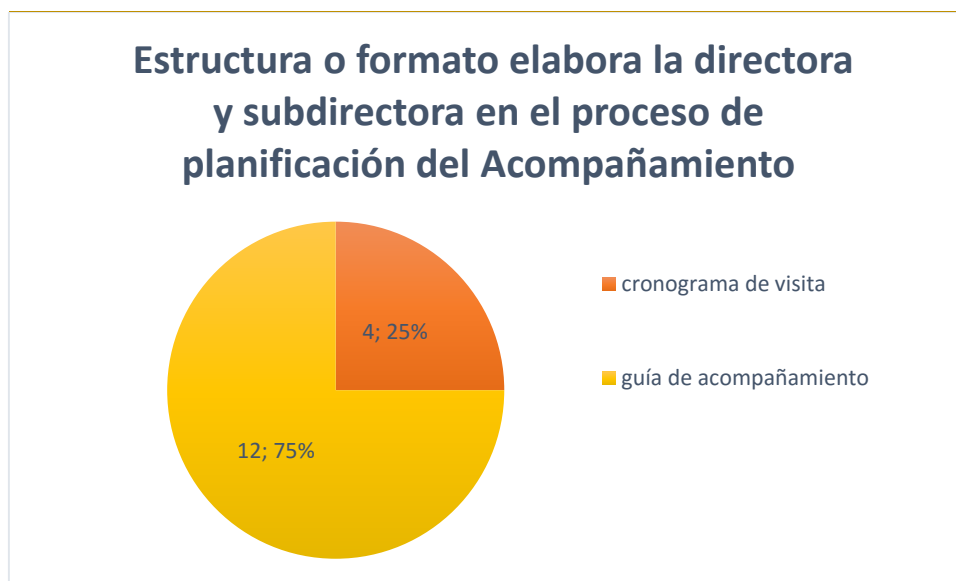
Entre los aspectos que contiene la guía de observación a clase entre estos mencionan:

1. Datos generales los cuales contienen fecha, departamento, municipio, nombre del centro, si es estatal, urbano, rural, privado sin subvención, con subvención, dirección exacta, nombre y apellidos del docente también contiene objetivo general, desarrollo, observación en el desarrollo de la clase y aspectos generales logros, dificultades, recomendaciones finaliza con la firma del supervisor y docente.
2. Aspectos a observar:

- ✓ Ambientación y organización del aula.
- ✓ Participación e integración de los estudiantes en el desarrollo de la clase, así como en el trabajo.
- ✓ Dominio técnico, científico y pedagógico del docente.
- ✓ Gradualidad y pertinencia en la aplicación de las funciones didácticas.
- ✓ Aplicación de estrategias didácticas en el desarrollo de la clase.
- ✓ Atención a las diferencias individuales.
- ✓ Integración de ejes transversales en el desarrollo de la clase y en el planeamiento didáctico.
- ✓ Evidencias de contextualización curricular en el desarrollo de la clase.
- ✓ Estrategias utilizadas para evaluar los indicadores de logros.
- ✓ Correspondencia entre los indicadores de logro, contenidos, actividades de aprendizajes desarrolladas y procedimientos de evaluación con relación a la programación del TEPCE.
- ✓ Evidencia de la puesta en práctica del plan de reforzamiento escolar, orientado por el Ministerio de Educación MINED.
- ✓ Correspondencia entre el control de registro de asistencia y calificación con la normativa de evaluación de los aprendizajes vigentes.
- ✓ Resultados de las evaluaciones obtenidas den el corte evaluativo.
- ✓ Indicadores de logro que pueden ser retomados en el plan de reforzamiento escolar.
- ✓ La visita al aula de clases también incluye una entrevista de autoevaluación docente tomando como referente el desarrollo de la clase.
- ✓ Organización de estudiantes monitores y su funcionamiento.

Tanto la directora como la subdirectora en el planteamiento anterior hacen mención a los aspectos a observar en las visitas de acompañamiento, por ello también se consultó a los docentes respecto a los indicadores que incluye la directora en la planificación del acompañamiento Técnico Pedagógico. Ver gráfico N°:4

Gráfico # 4

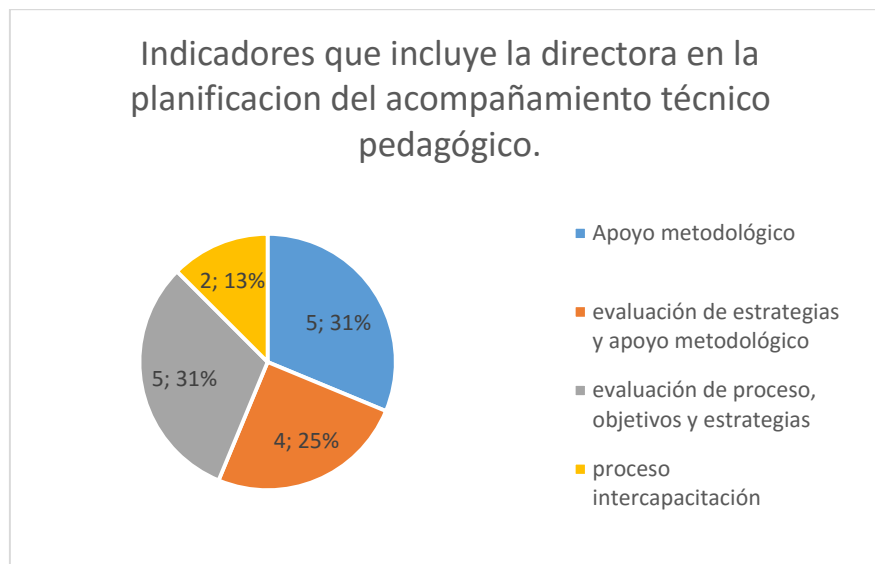


Fuente: Encuesta a docentes.

El 31% expresa que la directora y subdirectora del centro incluye en los indicadores el apoyo metodológico, el 25% deduce que incluyen la evaluación de estrategias y el apoyo metodológico, otro 31% dice que incluye la evaluación de proceso objetivos estrategias y el 13% expresa que se incluye proceso de intercapacitación.

Cabe destacar que el 56% de los docentes menciona que se incluye dentro de los indicadores el apoyo metodológico y si le sumamos el 13% que menciona el proceso de intercapacitación nos damos cuenta que es una prioridad para la administración educativa del centro brindar un acompañamiento técnico pedagógico que incluye la asesoría, sin restarle importancia al proceso de revisión de estrategias aplicados, y evaluación de los objetivos que se pretenden alcanzar con los estudiantes en las aulas de clases. Ver gráfico 5

Gráfico # 5



Fuente: Encuesta a docentes

Respecto al informe técnico de supervisión recordemos que este tiene su estilo y lenguaje propio pero la expresión dentro de la naturalidad y espontaneidad debe de ser clara precisa directa armónica y equilibrada de allí que el supervisor o acompañante pedagógico al redactar un informe debe procurar un estilo grato para el lector, sus oraciones ideas deben de tener una secuencia lógica y coherente.

Los principales objetivos presentados a continuación son evidenciados en el informe técnico que mostraron la directora y subdirectora del instituto.

- ✓ Revisión de la planificación y evaluación de los aprendizajes.
- ✓ Observar el desempeño docente durante un periodo de clases.
- ✓ Valorar cualitativamente la disciplina de los estudiantes.
- ✓ Verificar la ambientación pedagógica del aula.
- ✓ Brindar sugerencias metodológicas para el fortalecimiento del proceso de enseñanza y aprendizaje.

6.3 COMPETENCIAS METODOLÓGICAS QUE IMPLEMENTAN LAS Y LOS DOCENTES DE SECUNDARIA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE EN AULA.

Es importante definir el concepto de competencia (Zabalza, M, 2003): Es la capacidad para responder a las exigencias individuales o sociales o para realizar una actividad o una tarea. Cada competencia reposa sobre una combinación de habilidades prácticas y cognitivas interrelacionadas, conocimientos (incluyendo el conocimiento tácito), motivación, valores, actitudes, emociones y otros elementos sociales y de comportamiento que pueden ser movilizados conjuntamente para actuar de manera eficaz”.

Por tanto es el conjunto de conocimientos, saber hacer, habilidades y aptitudes que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo en los niveles requeridos para el empleo.

En el proceso de enseñanza aprendizaje se pone de manifiesto la relación entre la educación, la instrucción, la enseñanza y el aprendizaje, encaminado al desarrollo de la personalidad del educando para su preparación en la vida, siendo este un proceso sistemático, planificado, dirigido y específico, por cuanto la interrelación maestro-alumno deviene en un accionar didáctico directo, cuyo único fin es el desarrollo integral de la personalidad de los educandos.

En la encuesta aplicada a los docentes, expresaron que las competencias y habilidades con relación a su desempeño en el aula de clase, son las siguientes:

- ✓ Conocimiento científico relacionado con la especialidad o disciplina que atiendo.
- ✓ El manejo de los programas de estudio
- ✓ La aplicación de clase práctica y medios audiovisuales
- ✓ Habilidades de expresión escrita y expresión oral en el desempeño
- ✓ Aplicación de estrategias de lectura para interpretar texto.

- ✓ Lectura analítica, formación de valores, arte cultural
- ✓ Desarrollo de competencias plasmadas en el programa.
- ✓ Desarrollo de exploración de conocimientos, reforzamiento del aprendizaje, así como la evaluación.
- ✓ Dominio científico, dominio del grupo y de nuevas estrategias
- ✓ Desarrollo de ejes transversales y vivencias de la comunidad, del contexto.
- ✓ Aplicación de estrategias didácticas trabajos compartidos, atención individual, plenaria, panel, debate.

Es evidente que los docentes reconocen muchas de sus competencias y habilidades que le favorecen en su desempeño, pero siempre es necesario fortalecer cada día las competencias ya que estas se ven evaluadas con base a las exigencias de la sociedad, de la variedad de estudiantes con diversas necesidades de aprendizaje.

El planeamiento didáctico otro aspecto dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje que requiere de la puesta en práctica de muchas habilidades entre estas la redacción y la creatividad para crear ambientes de aprendizaje relevantes y significativos para el estudiante.

Cabe mencionar que el planeamiento didáctico que realizan los docentes de este instituto inicia formalmente desde el TEPCE (Talleres de Evaluación, Programación y Capacitación Educativa) Es un proceso que les permite seleccionar y organizar las competencias e indicadores de logro que desarrollaran en un periodo determinado de tiempo, así mismo les permite compartir en el grupo de docentes que imparten una misma disciplina variadas situaciones o experiencias de aprendizaje que han tenido con su grupo de estudiantes, así como algunas estrategias para el desarrollo de los contenidos programados.

Previo a la programación mensual se realiza la evaluación del desarrollo de la programación del mes anterior. Donde se verifica el cumplimiento de la programación y no haber sido posible el 100% de cumplimiento se debe reprogramar a fin de brindar

al estudiante una secuencia lógica de los contenidos, indicadores y competencias a desarrollar.

Además las y los docentes cuentan con un manual de planeamiento y evaluación del aprendizaje suministrado por el Ministerio de Educación (MINED) a partir del año 2010 que les orienta el proceso de planificación y evaluación y que para su desarrollo es necesario poner en práctica muchas competencias. Este manual contempla tres apartados los cuales se mencionan a continuación:

Apartado I: Contiene aspectos referidos a “El Planeamiento didáctico y la evaluación de los aprendizajes” (para cada nivel educativo).

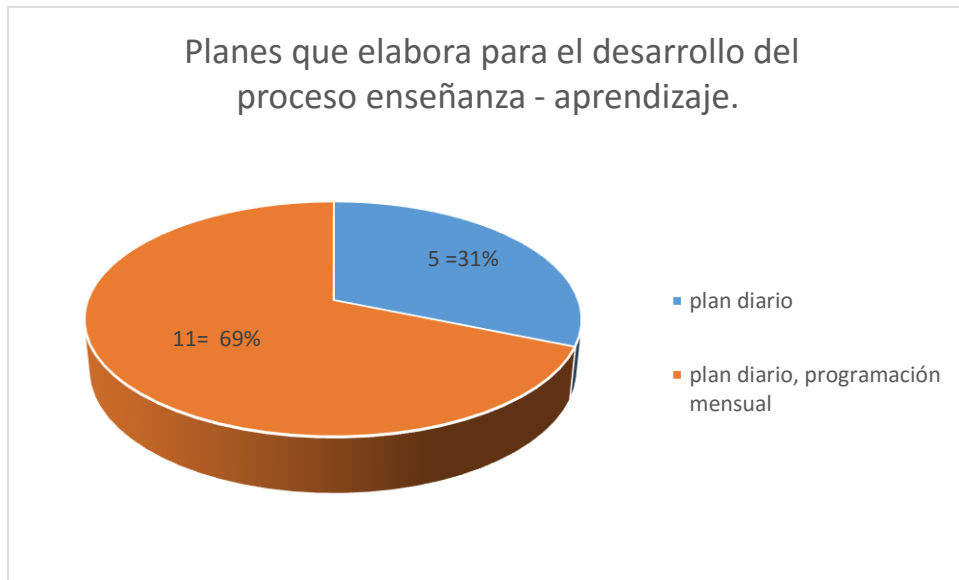
Apartado II: Contiene algunas técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes en el aula.

Apartado III: Presenta la normativa de evaluación de los aprendizajes para la educación básica y media regular.

Por tanto se puede decir que las y los docentes cuentan con un valioso documento de carácter operativo que constituye una valiosa herramienta para orientar y aplicar la planificación y los procesos de evaluación en el aula de clase.

El docente elabora planes para el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje el 69% de las y los docentes elabora plan diario y programación mensual y el 31% de los docentes elabora plan diario sin embargo, según equipo directivo, directora y subdirectora expresan que la planificación realizada por los docentes es elaborada de forma mensual y diaria. Todos y todas cuentan con su programación mensual elaborada en el TEPCE y con su plan diario los cuales son la guía para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje y que esta información es corroborada en las visitas al aula de clases.

Gráfico # 6

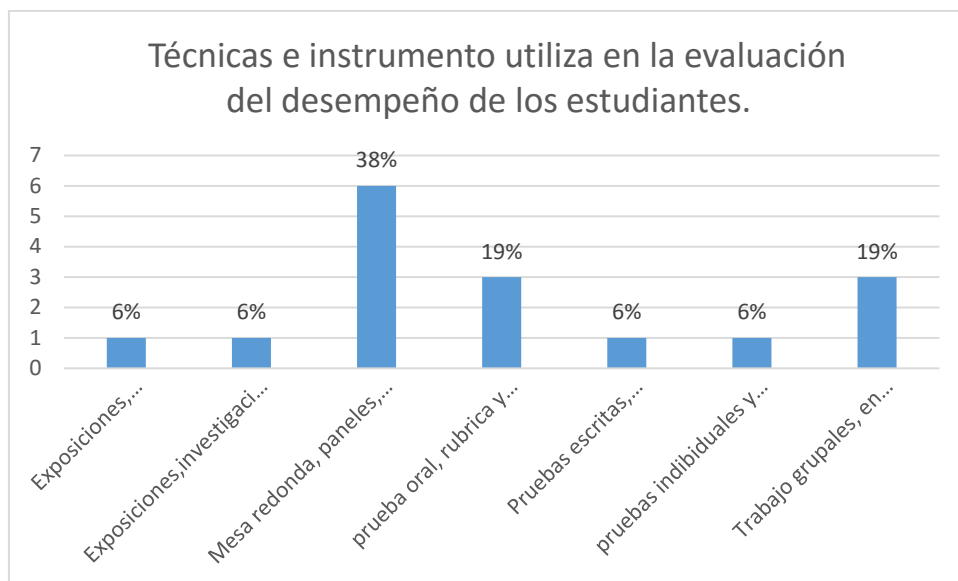


Fuente: Encuesta a docentes

El 6% de los docentes usan como técnica de evaluación, meramente las exposiciones, otro 6% usa las exposiciones e investigaciones, otro 6% usa las pruebas escritas, otro 6% pruebas individuales y grupales, un 19% usa la prueba oral, la rúbrica y la lista de cotejo, otro 19% usa trabajos grupales, individuales y en pareja, y el 38% usa las técnicas de mesa redonda, paneles y plenario.

Técnicas e instrumento a utilizar en la evaluación del desempeño de los estudiantes
Responden ver el siguiente gráfico 7

Gráfico # 7



Fuente: Encuesta a docentes.

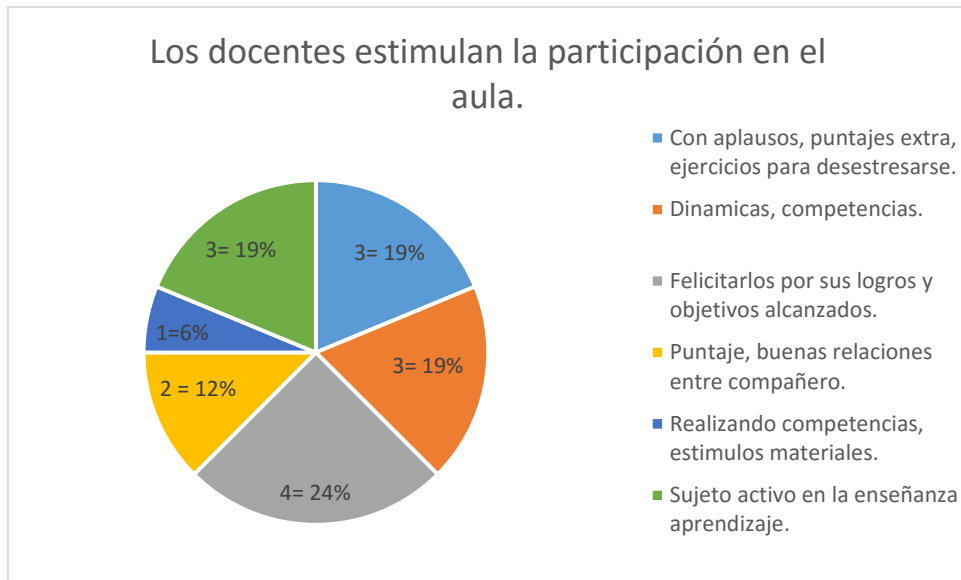
Las y los docentes mencionan las siguientes estrategias que utilizan para mantener la disciplina.

- ✓ Reflexionar acerca de las actitudes.
- ✓ Elaboración de murales.
- ✓ Hacer cumplir el reglamento escolar.
- ✓ Visitar sala ara para presentar videos de reflexión.

Cabe desatacar que el 100% de los docentes coincide en implementar la reflexión como una manera de concientizar al estudiante para el cambio de actitud, y mejorar la disciplina en el aula.

Los y las docentes estimulan la participación de los estudiantes en el aula; el 19% de los docente lo hacen con Aplausos, puntajes extras, y ejercicios para desesterarse, otro 19% usa dinámicas y competencias, el 24% lo hace con felicitaciones por sus logros y objetivos alcanzados, el 12 % estimula con puntaje y buenas relaciones entre compañeros, el 6% realizando competencias y estímulos materiales y el 19% hace permitiendo al estudiante ser sujeto activo en la enseñanza-aprendizaje. Ver gráfico 8

Gráfico: # 8



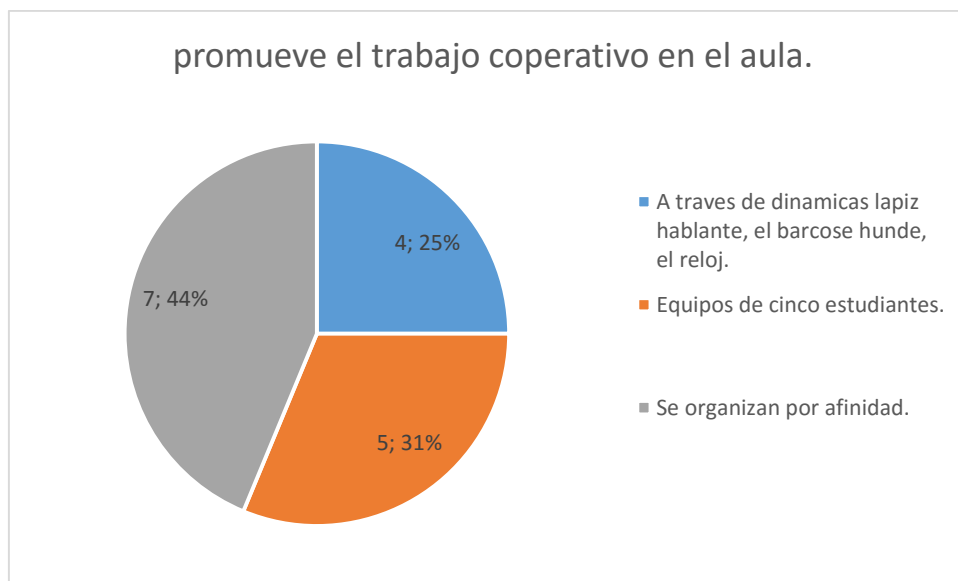
Fuente: encuesta a docente

Son diversas las formas que los docentes plantean para estimular a los estudiantes, sin embargo el éxito o fracaso de esto depende del efecto que estas estrategias pueda tener en la motivación e intereses del estudiante. Ver gráfico 9

El 63% de las y los docentes promueve el trabajo cooperativo a través de diversos trabajos en equipo, el 31% apoyado con estudiantes monitores, el 6% integrando a los estudiantes a colaborar en la limpieza del centro educativo.

Además se promueve el trabajo en colectivo usando diversas estrategias para agrupar a los estudiantes entre estas los docentes mencionaron: El barco se hunde y el reloj, así como también a veces los estudiantes se agrupan por afinidad.

Gráfico: # 9



Fuente: Encuesta a docentes

Otra de las acciones en donde se muestra las habilidades y actitudes de las y los docentes es en su participación de actividades extraescolares así como también en su cumplimiento responsable a sus labores.

El 19% de las y los docentes participa en Capacitaciones, el 25% en Jornadas de limpieza, el 31% también en jornadas de limpieza además de consejería escolar, el 12% hace mención del Reforzamiento escolar y el 13% también menciona el reforzamiento escolar además de la consejería escolar.

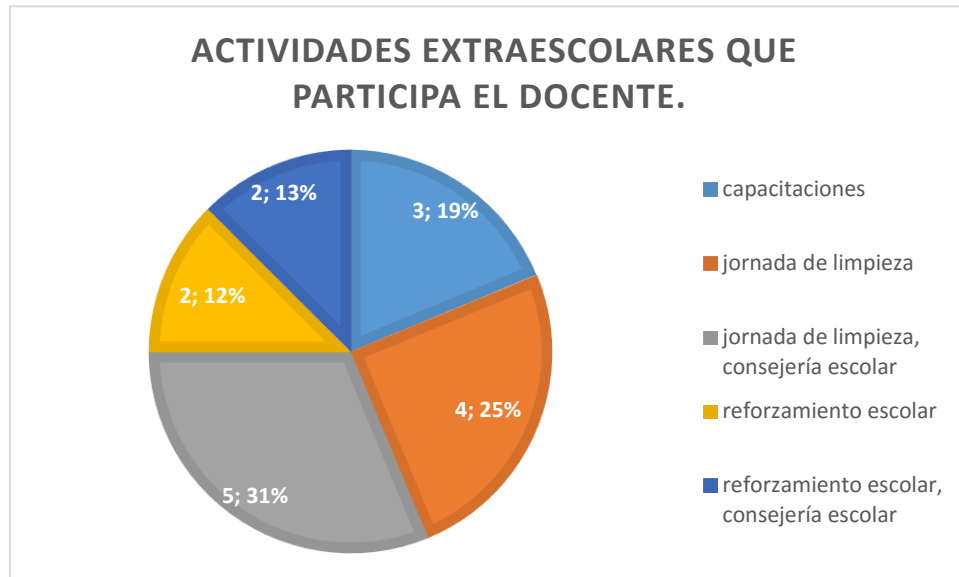
En resumen el 56% de los docentes mencionaron participar en jornadas de limpieza, el 44% participan en Consejerías escolares, el 25% participan en el reforzamiento escolar.

Estas actividades extraescolares son acciones que requieren de la buena voluntad, disposición, integración e inclusión solidaria de los docentes.

En algunas de estas acciones importantes es necesario continuar concientizando al docente para que se integre de manera voluntaria entre estas acciones importantes

podemos mencionar el reforzamiento escolar, las capacitaciones para las consejerías de las familias y estudiantes, la limpieza en el centro entre otros. Ver el siguiente gráfico 10

Gráfico: # 10

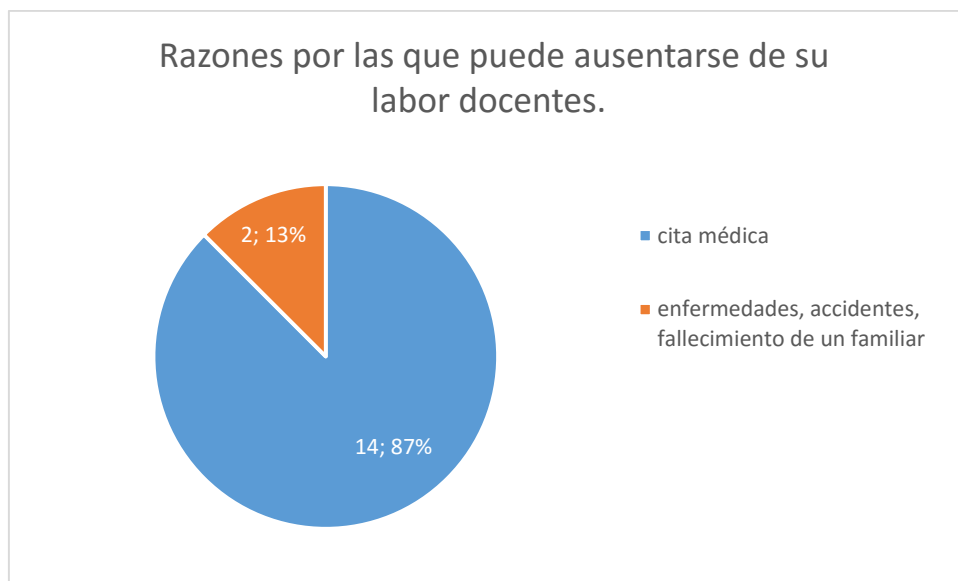


Fuente: Encuesta a Docentes.

Otra de las actitudes positivas de un docente es el cumplimiento en tiempo y forma de sus labores y el tiempo podría ser uno de los principales factores que inciden en el desarrollo de competencias en los estudiantes.

Respecto al cumplimiento y asistencia a sus labores, los docentes manifiestan que cuando hay inasistencia son con causa justificada entre estas; el 87% de los docentes mencionan las citas médicas y el 13% mencionan; enfermedades, accidentes, fallecimiento de un familiar. Ver gráfico 11

Gráfico: # 11



Fuente: Encuesta a docentes.

Después de describir los resultados por objetivo de esta investigación planteamos la pregunta clave que nos revela desde el punto de vista de los docentes como se valora la incidencia del acompañamiento técnico pedagógico implementado de parte del equipo directivo para el fortalecimiento de competencias y habilidades pedagógicas del desempeño docente en el “Instituto Público Emmanuel Mongalo Y Rubio” del municipio de San Juan Del Sur, departamento de Rivas.

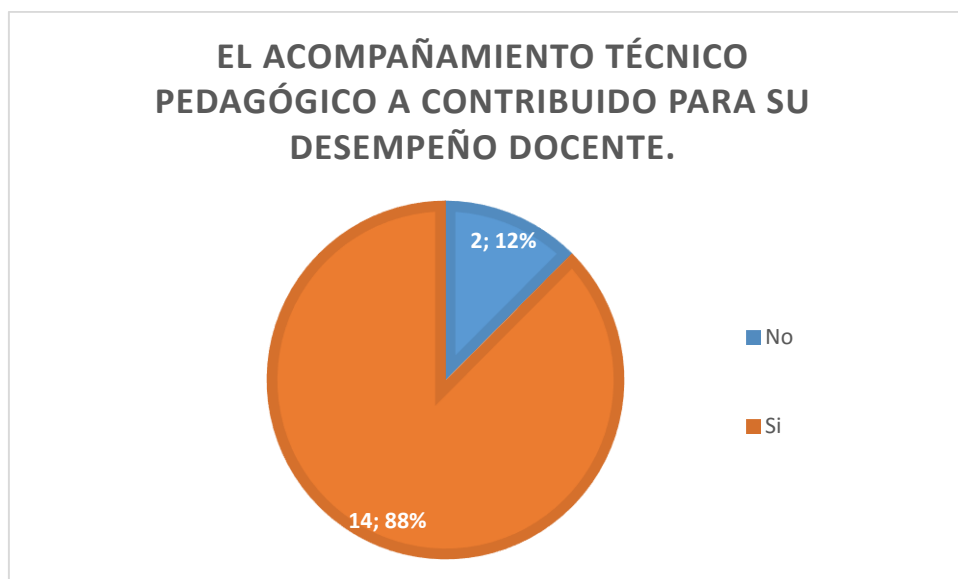
El 88 % de las y los docentes consideran que el acompañamiento técnico pedagógico ha contribuido en su desempeño docente de la siguiente forma:

- ✓ Le ha ayudado en su desempeño docente.
- ✓ A implementar nuevas estrategias para ponerlas en práctica en el aula de clase.
- ✓ A crecer en el aspecto humanista-constructivista.
- ✓ Me ha permitido interactuar profesionalmente.
- ✓ Intercambiar experiencia para brindar un mejor desarrollo en el proceso enseñanza-aprendizaje.
- ✓ A fortalecemos nuestros conocimientos.
- ✓ A superar las dificultades con optimismo.

- ✓ A contribuir en el mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones y favorece la formación integral en los adolescentes.
- ✓ Ha adquirir conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

El 12% de los docentes expresa que el acompañamiento no ha contribuido en su desempeño docente ya que estos docentes no están sujetos a cambios para fortalecer y poner en práctica nuevos conocimientos que nos permita un mejor desempeño docente en el aula de clase. Ver gráfico 12

Gráfico: # 12



Fuente: Encuesta a docentes.

6.4 Sugerencias que fortalezcan el trabajo del equipo directivo y el desempeño de los y las docentes del Instituto Emmanuel Mongalo y Rubio.

El fortalecimiento está basado en la asesoría y recomendaciones brindadas por el equipo directivo entre estas las y los docentes mencionan:

- ✓ Continuar utilizando y fortaleciendo las estrategias didácticas para generar aprendizajes significativos en las y los estudiantes.

- ✓ Enriquecer los rincones en el aula.
- ✓ Dar con más frecuencia el reforzamiento escolar
- ✓ Implementar más técnicas de motivación hacia el aprendizaje en el aula de clases.
- ✓ Poner en práctica la formación en valores.
- ✓ Que se den a conocer los objetivos, previos a realizar la visita.
- ✓ Que se garantice material para el fortalecimiento del proceso de E-A.
- ✓ Que se realice acompañamiento a todos las y los docentes para valorar nuestro desempeño.
- ✓ Que el acompañamiento favorezca en apoyo al docente para superar las dificultades y no solamente para señalarlas.
- ✓ Que el acompañamiento lo realicen especialistas de las diferentes disciplinas.
- ✓ Realizar más acompañamientos pedagógicos, que nos sugieran y orienten el uso de estrategias diferentes a las que ya conocemos y ponemos en práctica en el aula.
- ✓ A manera de sugerencia, considero que se debería capacitar más a los docentes en temas específicos de pedagogía y estrategias didácticas.
- ✓ Que haya más apoyo pedagógico por parte de la dirección.
- ✓ Que exista mejor comunicación entre docente y supervisor.
- ✓ Que el MINED cuente con el personal altamente capacitado para brindar acompañamiento pedagógico.

VIII. CONCLUSIONES

1. En cuanto a la incidencia del ATP en la enseñanza-aprendizaje que se brinda en dicho centro educativo ha sido eficiente para el personal docente quienes han percibido apoyo y fortalecimiento después de recibir una visita de acompañamiento técnico pedagógico.
2. En cuanto a la planificación didáctica se evidencia entre las fortalezas; el cumplimiento de los docentes en la elaboración de la programación elaborada en el TEPCE y el plan diario, aplicación del trabajo cooperativo de manera planificada el desarrollo de los ejes transversales y aplicación de la técnica.
3. En el Instituto Emmanuel Mongalo y Rubio se planifica, organiza y aplica el acompañamiento técnico pedagógico a través de la técnica de visita al aula de clases aplicando como instrumento de registro y evaluación la guía de visita y el informe técnico.
4. La realización de las visitas no se encuentra en primer orden de prioridad ya que el cumplimiento de las visitas programadas en el cronograma mensual de la administración del centro se ve afectada incluso por actividades que ya deberían estar organizadas en un espacio y tiempo.
5. Entre las debilidades se encuentran la poca aplicación de estrategias y dinámicas interactivas con mayor énfasis en educación secundaria.
6. El equipo de dirección utiliza como instrumento para el acompañamiento pedagógico, una guía de observación a clases, estructurada con; datos generales, objetivos, desarrollo (matrícula escolar, retención, aprobación, criterios de evaluación para la planificación didáctica programación mensual,

evaluación de los aprendizajes y desarrollo de un período de clases), además contiene un cuestionario de preguntas reflexivas basadas en la aplicación del reforzamiento, escolar, principales dificultades que presentan los estudiantes en determinada disciplina o asignatura, retención y aprobación.

7. La guía de observación a clase, fue elaborado por técnico de la sede central del MINED y este no ha sido adecuado para garantizar el seguimiento de las necesidades particularidades de los y las docentes.
8. Las competencias y habilidades pedagógicas que implementan algunos de los docentes en correspondencia a las orientaciones dadas por el equipo de dirección en el proceso de acompañamiento técnico pedagógico son: la evaluación de los aprendizajes a través de las diversos tipos de evaluación, la planificación mensual, el trato amable hacia los estudiantes y la aplicación de diversas estrategias de enseñanza.
9. Tomando como referente los resultados de esta investigación se propone algunas recomendaciones y un plan estratégico en función de favorecer la aplicación del ATP y lograr mayor incidencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

IX. De acuerdo a las conclusiones se plantean las siguientes recomendaciones:

Al equipo de dirección:

1. Llevar a efecto las visitas de Acompañamiento Técnico Pedagógico a los docentes en las aulas de clases de acuerdo a la planificación y programación realizada convirtiendo esta como una de las principales prioridades de sus funciones administrativas.
2. Velar por el cumplimiento de los lineamientos del ministerio de educación en el acompañamiento técnico pedagógico.
3. Ampliar sus conocimientos y dominio técnico en cuanto a las diversas técnicas de Acompañamiento, que pueden ser utilizadas para acompañar, guiar, fortalecer y evaluar el desempeño docente en el aula.
4. Solicitar a las instancias superiores del MINED que se les capacite para obtener mayor fortalecimiento en la aplicación del ATP.
5. Elaborar planes de acompañamiento técnico pedagógico y capacitaciones constantes que le permita dar seguimiento al proceso de enseñanza aprendizaje.
6. Brindar un verdadero acompañamiento técnico pedagógico para lograr a través del mismo el fortalecimiento de capacidades y habilidades en desempeño de los y las docentes.
7. Elaborar con base a las necesidades propias de los docentes los instrumentos a utilizar en el proceso de acompañamiento técnico pedagógico para garantizar la evaluación asertiva del desempeño docente.

8. Hacer uso del manual de planeamiento y evaluación de los aprendizajes así como de las diversas categorías y elementos curriculares para orientar la acción pedagógica del docente en el aula de clases.
9. Promover la cultura autodidacta ya que como personas y como docentes somos permanentemente perfectibles.
10. Continuar promoviendo la práctica de valores y de ejes transversales para contribuir a la formación de la personalidad de los adolescentes y jóvenes.

Al personal docente:

1. Demostrar una actitud positiva ante el proceso de acompañamiento ya que este tiene como principal fin el apoyo hacia los docentes ante sus necesidades.
2. Aplicar estrategias de enseñanza adecuadas y promover estrategias de aprendizaje que faciliten el estudio de su asignatura o disciplina.
3. Adoptar una actitud de formador y facilitador.
4. Utilizar mayor cantidad de material de apoyo usando la creatividad para hacer más dinámicas las clases.
- 5.

X. Propuesta de plan estratégico para la ejecución del Acompañamiento Técnico Pedagógico.

El presente trabajo de investigación, ha permitido Valorar la incidencia del acompañamiento técnico pedagógico por el equipo directivo en el fortalecimiento de competencias y habilidades pedagógicas del desempeño docente en el “Instituto Público Emmanuel Mongalo Y Rubio” del municipio de San Juan Del Sur, departamento de Rivas año lectivo 2015.

Con base a los resultados del análisis se ha establecido una propuesta de acciones relevantes para la planificación eficiente del proceso de acompañamiento técnico pedagógico y así fortalecer las prácticas pedagógicas implementadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La propuesta del plan estratégico se presenta a continuación:

Propuesta de plan estratégico.

CTIVIDAD	RECURSO	PARTICIPANTE S	RESPONSABL E	PERIODO
Análisis de documentos curriculares	Documentos curriculares	Asesor/a Directora Subdirectora Docentes	Directora	Inicio del curso escolar.
Capacitación	Material Bibliográfico Medios audiovisuales	Asesor/a Directora Subdirectora Docentes	Asesor/a	Inicio del curso escolar.
TEPCE	Documentos curriculares Material Bibliográfico Medios audiovisuales	Asesor/a Directora Subdirectora Docentes	Directora	Mensual
Aplicación de diferentes técnicas en la ejecución del ATP	Técnica seleccionada de ATP Instrumento de registro y control	Asesor/a Directora Subdirectora Docentes	Asesor/a Directora Subdirectora	Durante el curso escolar.
Reunión evaluativa	Instrumento o guía de evaluación individual y colectiva.	Asesor/a Directora Subdirectora y docentes	Directora Subdirectora	Durante el curso escolar

ACTIVIDAD	RECURSO	PARTICIPANTES	RESPONSABLE	PERIODO
Revisión sistemática de planificación didáctica	Cuaderno de planificación mensual y diaria	Asesor/a Directora Subdirectora Docentes	Asesor/a Directora Subdirectora	Durante el curso escolar.
Evaluar los resultados obtenidos en el proceso de E-A	Registros de control asistencia y evaluación de los aprendizajes.	Asesor/a Directora Subdirectora Docentes	Asesor/a Directora Subdirectora	Durante el curso escolar
Aplicar instrumentos de evaluación al desempeño docente	Instrumentos de evaluación	Directora Subdirectora Docentes Estudiantes	Directora Subdirectora	Durante el curso escolar (Se sugiere después de cada corte)
Asambleas o reuniones	Agenda de trabajo Medios audiovisuales	Directora Subdirectora Docentes	Directora Subdirectora	Durante el curso escolar.
Dar Reconocimiento a los maestros por destacarse en la labor docente.	Diploma de reconocimiento	Directora Subdirectora Docentes	Directora Subdirectora	Al Finalizar el curso.

XI. BIBLIOGRAFIA

1. Centro de documentación del departamento de pedagogía.
2. Balmaceda Henry (Mayo 2013) Métodos y Técnicas de acompañamiento pedagógico, UNAN-Managua.
3. Ministerio de Educación (2010) Manual para el funcionamiento de los centros educativos.
4. Ministerio de Educación (2009) Supervisión Tradicional y Moderna.
5. García Velásquez William (Junio 2011) Acompañamiento pedagógico una Estrategia para mejorar la calidad educativa.
6. [Http://es.wikipedia.org/wiki/docente](http://es.wikipedia.org/wiki/docente)
7. www.cne.gob.pe/congresopedagogico
8. [Http://definicion.de/docentes](http://definicion.de/docentes)
9. Hicks annie, citado por Nericci 2002, tesis de graduacion pag. 33 biblioteca. Usac.edu.gt/tesis/07/07-1571.pdf.
10. Marco Salazar (2008) bases conceptuales que facilitan la planificación de programas de acompañamiento pedagógico.
11. Violeta Barreto 2009, definición del acompañamiento técnico pedagógico.
12. (Arturo Lemus Luis: <http://www.uag.edu/servicios/dapa/a10-04.htm>)
13. (Guillermo Rosales Herrera; <http://www.uag.edu/servicios/dapa/a10-04htm>)
14. (Diccionario Electrónico de la Real Academia Española, 2004).
15. (Colectivo de Autores Cubanos, 2005).

XII. ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
UNAN-MANAGUA
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA



Guía de entrevista a directora y subdirectora

Estimada subdirectora, somos estudiantes de V año de la carrera de pedagogía con mención en administración de la educación el objetivo de la presente entrevista es conocer la incidencia del acompañamiento técnico metodológico en el fortalecimiento de competencias y habilidades pedagógicas del desempeño docente.

Datos generales:

Nombre y apellidos: _____

Edad: _____ Sexo: _____

Nivel académico: _____ Años de Experiencia en la educación: _____

Años de experiencia en el cargo: _____

1. ¿Cómo define usted el acompañamiento pedagógico?
2. Con que periodicidad elaborara su plan de acompañamiento pedagógico.
Semanal _____ Quincenal _____ mensual _____ semestral _____
3. Que estructuras o formatos elabora en el proceso de planificación del Acompañamiento pedagógico.
Cronograma de visita de acompañamiento _____ Guía de acompañamiento _____
Otros _____

4. Que indicadores incluye en la planificación del acompañamiento técnico pedagógico?
Proceso _____ objetivos _____, estrategias _____, intercapacitación _____, apoyo metodológico _____ otros mencione _____
5. ¿Cómo organiza el proceso del acompañamiento pedagógico?

6. ¿Qué elementos incluye en la programación del acompañamiento pedagógico?
7. ¿Con que otras instituciones establece la coordinación de acciones educativa?
8. Seleccione las estrategias o técnicas que utiliza en el proceso de acompañamiento técnico pedagógico?
- a) Visita en el aula de clase: Si _____ No _____
 - b) Estudio de clase: Si _____ No _____
 - c) Entrevista: Si _____ No _____
 - d) Análisis de documentos: Si _____ No _____
 - e) Autoevaluación del docente: Si _____ No _____
 - f) Reuniones: Si _____ No _____
 - g) Talleres o circulo pedagógico: Si _____ No _____
- De acuerdo a la o las técnicas seleccionadas describa como las efectúa.
9. ¿Qué estrategias de comunicación utiliza en el acompañamiento técnico pedagógico?
10. ¿Mencione los instrumentos de evaluación y control que utiliza en el acompañamiento pedagógico?
11. En qué instrumentos registra los resultados del Acompañamiento?
12. Cuenta con instrumentos de acompañamiento técnico pedagógico tales como:
- a) Hoja de vida del docente _____
 - b) Guía de observación de la planificación _____
 - c) Informe técnico _____
13. Cuál es el porcentaje de asistencia y puntualidad de los docentes del turno vespertino durante el mes septiembre y octubre?
14. Determine algunas actividades didácticas implementadas por los y las docentes.

- El o la docente elabora diariamente su plan diario> Si ____ No____ si la repuesta es si lo elabora siempre _____, casi siempre_____ o a veces_____
- Demuestra Dominio científico del contenido. Si ____ No____ si la repuesta es si lo hace siempre _____, casi siempre_____ o a veces_____
- Usa de técnicas y estrategias interactivas. Si ____ No____ si la repuesta es si lo hace siempre _____, casi siempre_____ o a veces_____
- Organiza el trabajo del colectivo de estudiantes. Si ____ No____ si la repuesta es si lo hace siempre _____, casi siempre_____ o a veces_____
- Promueve el trabajo cooperativo en el aula. Si ____ No____ si la repuesta es si lo hace siempre _____, casi siempre_____ o a veces_____
- Aplica reforzamiento escolar solidario. Si _____, No_____ De qué manera _____ lo implementa_____

15. Mencione algunas Actitudes identificadas en el docente como fortaleza para la formación en valores de los estudiantes?

16. Que Técnicas e instrumentos de evaluación utiliza el docente en el proceso de evaluación de los aprendizajes?

17. ¿Que dificultades técnicas pedagógicas han tenido los docentes?

18. ¿Cómo han superado las dificultades los docentes?



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

Guía de entrevista a directora y subdirectora

Estimada directora, somos estudiantes de V año de la carrera de pedagogía con mención en administración de la educación el objetivo de la presente entrevista es conocer la incidencia del acompañamiento técnico metodológico en el fortalecimiento de competencias y habilidades pedagógicas del desempeño docente.

Datos generales:

Nombre y apellidos: _____

Edad: _____ Sexo: _____

Nivel académico: _____ Años de Experiencia en la educación: _____

Años de experiencia en el cargo: _____

1. ¿Cómo define usted el acompañamiento pedagógico?
2. Con que periodicidad elaborara su plan de acompañamiento pedagógico.
Semanal _____ Quincenal _____ mensual _____ semestral _____
3. Que estructuras o formatos elabora en el proceso de planificación del Acompañamiento pedagógico.
Cronograma de visita de acompañamiento _____ Guía de acompañamiento _____
Otros _____

4. Que indicadores incluye en la planificación del acompañamiento técnico pedagógico?
Proceso _____ objetivos _____, estrategias _____, intercapacitación _____, apoyo metodológico _____ otros mencione _____
5. ¿Cómo organiza el proceso del acompañamiento pedagógico?

6. ¿Qué elementos incluye en la programación del acompañamiento pedagógico?
7. ¿Con que otras instituciones establece la coordinación de acciones educativa?
8. Seleccione las estrategias o técnicas que utiliza en el proceso de acompañamiento técnico pedagógico?
- h) Visita en el aula de clase: Si _____ No _____
 - i) Estudio de clase: Si _____ No _____
 - j) Entrevista: Si _____ No _____
 - k) Análisis de documentos: Si _____ No _____
 - l) Autoevaluación del docente: Si _____ No _____
 - m) Reuniones: Si _____ No _____
 - n) Talleres o circulo pedagógico: Si _____ No _____
- De acuerdo a la o las técnicas seleccionadas describa como las efectúa.
9. ¿Qué estrategias de comunicación utiliza en el acompañamiento técnico pedagógico?
10. ¿Mencione los instrumentos de evaluación y control que utiliza en el acompañamiento pedagógico?
11. En qué instrumentos registra los resultados del Acompañamiento?
12. Cuenta con instrumentos de acompañamiento técnico pedagógico tales como:
- d) Hoja de vida del docente _____
 - e) Guía de observación de la planificación _____
 - f) Informe técnico _____
13. Cuál es el porcentaje de asistencia y puntualidad de los docentes del turno vespertino durante el mes septiembre y octubre?

14. Determine algunas actividades didácticas implementadas por los y las docentes.

- El o la docente elabora diariamente su plan diario> Si ____ No____ si la respuesta es si lo elabora siempre _____, casi siempre_____ o a veces_____
- Demuestra Dominio científico del contenido. Si ____ No____ si la respuesta es si lo hace siempre _____, casi siempre_____ o a veces_____
- Usa de técnicas y estrategias interactivas. Si ____ No____ si la respuesta es si lo hace siempre _____, casi siempre_____ o a veces_____
- Organiza el trabajo del colectivo de estudiantes. Si ____ No____ si la respuesta es si lo hace siempre _____, casi siempre_____ o a veces_____
- Promueve el trabajo cooperativo en el aula. Si ____ No____ si la respuesta es si lo hace siempre _____, casi siempre_____ o a veces_____
- Aplica reforzamiento escolar solidario. Si _____, No_____ De qué manera _____ lo implementa_____

15. Mencione algunas Actitudes identificadas en el docente como fortaleza para la formación en valores de los estudiantes?

16. Que Técnicas e instrumentos de evaluación utiliza el docente en el proceso de evaluación de los aprendizajes?

17. ¿Qué dificultades técnicas pedagógicas han tenido los docentes?

18. ¿Cómo han superado las dificultades los docentes?



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

Guía de encuesta a docente

Estimados docentes, somos estudiantes de V año de la carrera de pedagogía con mención en administración de la educación el objetivo de la presente encuesta es conocer la incidencia del acompañamiento técnico metodológico en el fortalecimiento de competencias y habilidades pedagógicas del desempeño docente.

Datos generales:

Edad: _____ Sexo: _____

Nivel académico: _____ Años de Experiencia en la educación: _____

1. ¿Cómo define usted el acompañamiento pedagógico?
2. ¿Quién o quienes le realizan o le han realizado visitas de acompañamiento pedagógico?
3. ¿Con que frecuencia recibe el acompañamiento pedagógico.
Semanal _____ Quincenal _____ mensual _____ semestral _____
4. Después de realizar el acompañamiento pedagógico.
Se siente estimulado, asesorado, para buscar creativas soluciones a los problemas encontrados. Sí _____ No _____
Tratan de señalarle los problemas encontrados de una manera constructiva buscando factores que den soluciones para incidir positivamente en el proceso enseñanza-aprendizaje. Sí _____ No _____
Fundamente su respuesta:

5. Que estructuras o formatos elabora la directora o subdirectora en el proceso de planificación del Acompañamiento pedagógico.

Cronograma de visita de acompañamiento_____ Guía de acompañamiento_____

Otros_____

6. Que indicadores incluye la directora y subdirectora en la planificación del acompañamiento técnico pedagógico?

Proceso_____ objetivos_____, estrategias_____, intercapacitación_____, apoyo metodológico_____ otros mencione_____

7. Seleccione las estrategias o técnicas que utiliza el centro educativo en el proceso de acompañamiento técnico pedagógico?

a) Visita en el aula de clase: Si _____ No _____

b) Estudio de clase: Si _____ No _____

c) Entrevista: Si _____ No _____

d) Análisis de documentos: Si _____ No _____

e) Autoevaluación del docente: Si _____ No _____

f) Reuniones: Si _____ No _____

g) Talleres o círculo pedagógico: Si _____ No _____

De acuerdo a la o las técnicas seleccionadas describa como las efectúa.

8. ¿Cómo valora usted el acompañamiento que realiza la directora?

9. ¿Qué planes elabora para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje?

10. ¿En qué actividades extraescolares participa usted?

Tepce _____ Reforzamiento escolar _____ Consejería escolar _____

Jornada de limpieza _____ Otros mencione _____

11. Cuáles son las razones por las que puede ausentarse de su labor docente.

Citas médica Sí _____ No _____

Emergencia relacionada con enfermedades: Si _____ No _____

Accidentes: Si _____ No _____

Fallecimiento de un familiar: Si _____ No _____

12. Cuáles son sus principales competencias y habilidades implementadas en su desempeño en el aula de clase?
13. ¿Qué estrategias implementa para la formación de valores de los estudiantes?
14. ¿Qué técnicas e instrumentos utiliza en la evaluación del desempeño de los estudiantes?
15. ¿Qué estrategias utiliza para mantener la disciplina en el aula?
16. ¿De qué manera estimula la participación en el aula?
17. ¿Cómo promueve el trabajo cooperativo en el aula?
18. ¿Cómo organiza el trabajo colectivo de los estudiantes en el aula?
19. ¿Considera que el acompañamiento técnico pedagógico ha contribuido para su desempeño docente?
20. ¿Qué sugiere para mejorar el acompañamiento técnico pedagógico?



Entrevista a directora del instituto Emmanuel Mongalo y Rubio.



Realizando entrevista a subdirectora.



Docentes del Instituto Emmanuel Mongalo y Rubio en el llenado de las encuestas.