

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
UNAN-MANAGUA
Recinto Universitario “Rubén Darío”
Facultad de Educación e Idiomas
Departamento de Pedagogía



TEMA DE INVESTIGACION

Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes de educación secundaria del turno matutino del Colegio Público Alfonso Cortes de Managua, durante el segundo semestre del año 2014.

Para optar al título de Licenciada en Pedagogía con mención en Administración de la Educación.

Autora:

- Br: Silvia Nohemí Núñez Latino.

Tutora:

- MSc. Elena Bolaños Prado.

Managua 29 de diciembre del 2014.

Dedicatoria para las personas que asieron posible que hoy llegara hasta aquí.

- *Doy gracias a nuestro Dios al Padre Celestial por darme la vida, las fuerzas y la sabiduría de culminar mis estudios hasta el final, porque todo ha sido por obra y voluntad de Él.*
- *A mis hijos, por todos los momentos que tuve que dejarlos solos para poder seguir adelante, estudiando, profesionalizándome y poder llegar a esta parte del camino aunque el viaje ha sido largo pero al fin llegue.*
- *A mi madre, abuelita y tíos (a) porque sin el apoyo de ellos tampoco hubiese sido posible vivir este momento tan especial e importante en mi vida.*
- *A mis profesores por ser mis mentores y guías que nos corrigen con amor, paciencia, disciplina y sabiduría para formar en nosotros los profesionales del mañana.*

RESUMEN

El presente trabajo de investigación de seminario de educación se basa en el acompañamiento pedagógico y desempeño docente del Colegio Público Alfonso Cortes, así mismo valorar la importancia que este tiene en la labor docente, identificando las técnicas de acompañamiento pedagógico que brinda el equipo de dirección a los docentes.

Surge el interés por conocer las fortalezas y debilidades del acompañamiento pedagógico para brindar sugerencias y nuevas alternativas que se pueden mejorar mediante el acompañamiento pedagógico.

Este tema investigativo es el primero que se realiza en el Colegio Público Alfonso Cortes, el cual me permitió tener amplia información sobre todo lo relacionado al tema, conté con el apoyo del equipo de dirección, docentes y estudiantes para elaborar el informe final, el cual me ayudó a brindar sugerencias que permitieran continuar fortaleciendo y mejorando la educación, ejecutando un formato para el acompañamiento pedagógico que permita alcanzar la eficiencia en el desempeño docente y de igual manera beneficiara de forma directa al personal administrativo, dado que se espera retomen las alternativas recomendadas acorde a las debilidades encontradas para un mejor desempeño laboral y pedagógico.

Para la aplicación de instrumentos, realice primeramente la observación (método empírico), seguidamente de entrevistas, encuestas y revisión documental, y aplique guía de entrevista a la sub-directora, guía de encuesta a docentes y estudiantes, mediante el método empírico el cual me permitió recopilar información del estudio.

Durante el trabajo investigativo que realice en el colegio está a cargo de una sub-directora Sandra Dinarte lo cual no se realiza visitas de acompañamiento pedagógico y no cuenta con un cronograma para el acompañamiento, existen docentes con nivel académico de Licenciados y muchos años de laborar en el Colegio,

Todas estas conclusiones me dieron las pautas a realizar para brindarles algunas sugerencias que les pueden ser de utilidad para mejorar la el acompañamiento pedagógico en el Colegio Alfonso Cortés.

INDICE

Carta Aval.....	i
Dedicatoria.....	i
Resumen.....	i
Introducción.....	1
Antecedentes.....	2
Justificación.....	3
Objetivos.....	4
Marco teórico.....	5
Preguntas directrices.....	39
Operacionalización de variables.....	40
Diseño metodológico.....	42
Análisis de resultados.....	44
Conclusiones.....	72
Recomendaciones.....	73
Bibliografía.....	74
Web grafía.....	75
Anexos.....	76

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo tiene como finalidad conocer el efecto del acompañamiento pedagógico y desempeño docente que el equipo de dirección del Colegio Público Alfonso Cortés brinda a los docentes del turno matutino de la modalidad de secundaria, durante el II semestre del año 2014, con el objetivo de contribuir de manera propositiva al proceso enseñanza –aprendizaje que se lleva en el colegio.

La Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-Managua, está destinada a formar profesionales capaces de dar respuesta a las necesidades educativas que nuestro país enfrenta, desarrollando de tal manera habilidades, destrezas y competencias dentro del campo educativo.

Seleccione este tema de investigación a fin de dar continuidad al trabajo realizado el semestre pasado año 2013, con el propósito hacer aportaciones que contribuyan a potenciar la utilidad del acompañamiento pedagógico. Así mismo, las debilidades encontradas convertirlas en fortalezas ya que el acompañamiento pedagógico y desempeño docente son aspectos muy importantes dentro de las funciones administrativas que debe realizar la dirección de un centro escolar.

En el Colegio Alfonso Cortés se han realizado diferentes diagnósticos por estudiantes de la UNAN Managua, en prácticas de Familiarización y Profesionalización y uno de los temas abordados fue el de acompañamiento pedagógico y desempeño docente que se realizó en el II semestre del año 2013, dándole continuidad en el II semestre del año 2014, lo cual permitirá proponer estrategias a fin de continuar fortaleciendo y mejorando la calidad de la educación.

Dicho diagnóstico condujo a esta investigadora a adecuar y proponer un formato guía para el acompañamiento pedagógico que permita a la dirección del centro educativo realizar esta actividad con eficiencia.

Antecedentes

La estudiante de pedagogía con mención en administración Silvia Nohemí Núñez Latino realice el presente trabajo investigativo que pretendió explorar y analizar el proceso del acompañamiento pedagógico que realiza la sub-directora en el colegio Alfonso Cortes del distrito II de Managua durante el II semestre del año 2014 y el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes y la operatividad que poseen las variables para luego analizarlo. Asimismo se detalla como realizan el acompañamiento pedagógico y de qué manera permite el buen desempeño en los docentes.

El trabajo investigativo fue abordado desde el enfoque cuantitativo y se aplicó la entrevista a la subdirectora y la encuesta a los docentes y estudiantes, encontrando en el análisis de los resultados fortalezas y debilidades que me dieron la pauta para brindar sugerencias y un formato de acompañamiento pedagógico para evaluar el desempeño de los docentes y encontrando una gran debilidad que no cuenta el colegio con una directora general y la subdirectora cumple dos funciones en el mismo turno el cual la imposibilita que ella pueda desempeñar con eficacia el cargo que le corresponde.

Entre las fortalezas encontradas es el nivel académico de los docente en su totalidad son licenciados en educación.

JUSTIFICACION.

El trabajo de investigación se basa en el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente del Colegio Público Alfonso Cortes, así mismo analizar la importancia que este tiene el desempeño docente, identificando las técnicas que se aplican en el de acompañamiento pedagógico que brinda el equipo de dirección a los docentes.

Surge el interés por conocer las fortalezas y debilidades del acompañamiento pedagógico para brindar alternativas sobre el acompañamiento pedagógico y mejorar el desempeño docente.

Este tema investigativo es el primero que se realiza en el Colegio Público Alfonso Cortes, el cual me permitió tener amplia información sobre todo lo relacionado al tema, el cual recibí apoyo del equipo de Dirección, Docentes y Estudiantes para elaborar el informe final, el cual nos ayudó a brindar sugerencias que permitieran continuar fortaleciendo y mejorando la educación , ejecutando un formato para el acompañamiento pedagógico que beneficiara de forma directa al personal administrativo, dado que se espera retomen las alternativas recomendadas acorde a las debilidades encontradas para un mejor desempeño laboral y pedagógico.

Durante el trabajo investigativo que realizo en el colegio está a cargo del turno matutino la sub-directora el cual no ha realizado acompañamiento pedagógico porque no cuenta con un formato y realiza doble función en el colegio como docente y sub-directora.

II. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General.

- Valorar el proceso de acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes de educación secundaria del turno matutino que realiza el equipo de dirección del colegio público Alfonso Cortés de Managua durante el segundo semestre del año 2014.

2.2 Objetivos Específicos

- Describir los métodos y técnicas del acompañamiento pedagógico que efectúa el equipo de dirección para el desempeño eficaz de los docentes.
- Determinar las fortalezas y debilidades del acompañamiento pedagógico que brinda el equipo de dirección a los docentes.
- Analizar la incidencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes de educación secundaria del turno matutino.
- Proponer sugerencias pertinentes de acompañamiento que contribuyan al desempeño de los docentes de educación secundaria del turno matutino.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Acompañamiento Pedagógico (Guía para el acompañamiento pedagógico FONDEP 2008)

El acompañamiento pedagógico, es un sistema y un servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por docentes y directores, orientado a la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la escuela.

3.2. Supervisión o acompañamiento pedagógico.

Los conceptos que definen la supervisión de aula no tienen y no pueden tenerse como fijos o inflexibles, sino sometidos a un constante proceso de revisión y análisis. En tal sentido se produce un nuevo concepto en la supervisión (El acompañamiento pedagógico de aula). La Reforma del nivel de educación básica asume esta concepción y plantea la reivindicación del "ser" de los educandos a los largo de su proceso formativo.

El docente como garante de este proceso requiere una ayuda pedagógica por parte del personal directivo, el cual en su función supervisora y de promotor pedagógico se mantendrá actualizado en su proceso.

En relación a la valoración del desempeño docente del formador que ha recibido acompañamiento pedagógico, se evidenció que los docentes, han cambiado su manera de entender la finalidad del acompañamiento pedagógico, valoran que les ha ayudado a mejorar sus técnicas metodológicas empleadas en el desarrollo de sus clases, pero que requieren más y mejor asesoría en la parte científica de la disciplina que imparten.

Aunque se pudo evidenciar, que la subdirectora, continúan usando el termino supervisión, lo que refleja que todavía no se ha trabajado por la interiorización del

verdadero propósito que debe ejecutarse el acompañamiento pedagógico; en la medida que el personal de dirección, docentes y estudiantes conozcan las ventajas de éste en esa medida se irá eliminando el término de súper – visión.

3.3. Definición del acompañamiento pedagógico.

El término acompañamiento pedagógico es relativamente nuevo en el campo de la educación.

Es necesario precisar que, desde la concepción, el acompañamiento no es una mera asesoría externa centrada en procesos técnico-pedagógicos, sino que se centra en el desarrollo de capacidades y actitudes de las personas, y, por eso ,cultiva relaciones de confianza, empatía, horizontalidad e intercambio de ideas, experiencias y saberes con la finalidad de mejorar capacidades y actitudes en el desempeño profesional de los educadores a fin de que mejoren la calidad de los aprendizajes de sus estudiantes.

3.4. Modelo de acompañamiento pedagógico: El acompañamiento en el aula de clase cumple varias fases en dos momentos diferenciados del año escolar apoyados en proceso de control, seguimiento y monitoreo permanente, en el primer momento se desarrollan las siguientes fases:

- 1) La observación en el aula.
- 2) Registro de lo observado.
- 3) Reflexión conjunta.
- 4) Retroalimentación.
- 5) Planificación nueva práctica
- 6) Modelaje.
- 7) Nueva practica

En el segundo momento o cierre de proceso se refuerza el primero a través del desarrollo de las siguientes fases:

- 1) Observación en el aula de la práctica mejorada.
- 2) Reflexión conjunta y compromisos.
- 3) Refuerzo pedagógico
- 4) Valoración de la práctica.
- 5) Taller a nivel de circuito para intercambio de experiencias.

Observación en el aula: Busca recoger, de manera planificada evidencias del trabajo del docente acompañado para identificar necesidades de apoyo pedagógico que deben ser atendidas para mejorar su desempeño en el aula, la observación está relacionada con la planificación de la clase, inicio de la clase, desarrollo de la clase. y cierre de la clase.

Registro de lo observado: Conforme se observa el desarrollo de la clase el docente acompañante registra el desempeño del docente acompañado en la guía de observación elaborada para el efecto, información que a su vez debe ser descrita de manera sintética en un informe ejecutivo que sirve de insumo para la siguiente fase del proceso.

Reflexión conjunta: La reflexión conjunta se lleva a la práctica, apoyada de una entrevista planificada, de carácter abierto entre el docente acompañante y el docente de autoanalizarse, autoevaluarse y coevaluarse para lograr un mejor desempeño.

Retroalimentación: Se refiere mirar y volver a mirar y redirigir de manera conjunta el proceso de acompañamiento entre el docente acompañante y el docente acompañado para compartir, analizar y comprender el desempeño observado en el aula como una verdadera fuente de aprendizaje. Con la retroalimentación se identifican los aspectos logrados en el desempeño y aquellos que pueden ser mejorados.

Planificación nueva práctica: Con la información obtenida de la observación de clases la reflexión conjunta y la retroalimentación el docente acompañante planifica la nueva práctica a partir del análisis de lo que observo y registro y con una mirada crítica y

proactiva prevé como dar respuesta y atención a los requerimientos de los docentes noveles y docentes en servicios con necesidad de apoyo pedagógico.

Modelaje o práctica guiada: El modelaje constituye una forma de apoyo para el mejoramiento del desempeño profesional, a través del cual se busca que el docente acompañante genere de manera sutil y creativa los cambios que se desea alcanzar en la práctica del docente acompañado, sin apartarse del entorno institucional en el que éste labora.

El modelaje no es sinónimo de imitación sino de recrear el desarrollo de una práctica de clase diferente a la que se venía realizando, enriquecida con la aplicación de nuevos conocimientos o experiencias metodológicas que garanticen mayores logros y respondan a las directrices técnicas establecidas para el cumplimiento de la normativa vigente.

3.5. Significado del acompañamiento pedagógico.

Acompañar es una palabra que evoca la sensación de estar cerca, de apoyar, gestionar y canalizar las dificultades del acompañado, además de potencializar sus habilidades en beneficio del proceso pedagógico.

Significa:

- Estar con el otro.
- Ir en compañía del otro.
- Caminar junto al otro.
- Ser parte de su reflexión.
- Desarrollo de la empatía.
- Corresponsabilidad.

3.6. Importancia del acompañamiento pedagógico.

El acompañamiento pedagógico es importante porque brinda a los docentes retroalimentación y soporte técnico, promueve su reflexión continua para la mejorar el desempeño, incorporando nuevas estrategias y procedimientos.

En este proceso se construyen vínculos afectivos de cooperación mutua, apoyo solidario y se establecen relaciones amistosas, de respeto y confianza entre acompañante y acompañado.

3.7. Finalidad del acompañamiento pedagógico.

Según guía de acompañamiento pedagógico (FONDEP 2008)

La finalidad del acompañamiento pedagógico es generar y fortalecer una cultura de revisión e innovación de la práctica pedagógica en la institución educativa orientada hacia la mejora de la calidad del servicio educativo.

En coherencia con los lineamientos pedagógicos del FONDEP afirman que el desarrollo de una cultura innovadora a través del acompañamiento se da en tres sentidos:

- 1) **Diseño consistente y específico:** de proceso y estrategias para concretar los cambios propuestos en los documentos de consenso nacional. De lo que se trata es de asesorar a los docentes en la revisión de su práctica pedagógica y diseño de proceso pedagógico y de gestión que hagan posible lograr el cambio deseado esto significa innovar estrategias y métodos pedagógicos, introducir contenidos nuevos imaginar y producir materiales o productos e incluso proponer cambios a nivel de la institución.

Así el acompañamiento se pone al servicio de los docentes para ayudarles mediante el asesoramiento pertinente a que sus experiencias, conocimientos e ideales se conviertan en proceso eficaces materializándose en diseños

curriculares, metodologías y técnicas materiales productos y formas de organización, que modifican y mejoran la manera de operar de sus escuelas e inciden positivamente en los aprendizajes de sus estudiantes.

- 2) Innovación de las ideas y de la práctica:** No basta con cambiar el enfoque y los referentes conceptuales sino que también tiene que cambiar la manera de hacer las cosas. Enfoque y práctica se refieren a un cambio cultural sustentados en personas e instituciones.

El acompañamiento para ser efectivo tiene que fortalecer a los docentes como líderes de cambio y la innovación, capaces de introducir transformaciones en los modos de organización y el clima institucional de sus escuelas institucionalizando sus prácticas innovadoras.

- 3) Promover la resiliencia:** Atendida como la capacidad de la persona o grupo para salir adelante a pesar de las dificultades innovar de manera resiliente tiene dos significados: 1- significa impulsar proyectos de innovación en las zonas de mayor pobreza buscando ensanchar las oportunidades de aprendizaje en los estudiantes más pobres, revirtiendo situaciones de fuerte marginación y desventaja educativa. 2-innovar significa revertir enfoques y modos tradicionales de enseñanza, innovar, modificar, cambiar, transformar son nociones que aluden por contrastes a modos de operar y funcionar de la enseñanza que ya han caducado.

Dado que las escuelas que financia actualmente el FONDEP es del sector público y de las zonas de mayor pobreza del país.

En la óptica de la resiliencia, el acompañamiento pondrá en especial énfasis en reconocer las dificultades, las amenazas y los conflictos como oportunidades, para el desarrollo, para el crecimiento, para la transformación, para la innovación

y para el fortalecimiento institucional. El acompañamiento ayudara a construir una visión positiva del futuro.

3.8. Objetivos del acompañamiento pedagógico. (FONDEP 2008)

El acompañamiento pedagógico busca lograr tres objetivos:

1. Fortalecer a los docentes como líderes del cambio y la innovación con capacidades para el diseño y la gestión exitosa de proyectos de innovación en desarrollo de capacidades comunicativas.
2. Crear e institucionalizar en las escuelas espacio de reflexión, evaluación y mejora permanente de la práctica pedagógica.
3. Contribuir al logro de cambios profundos en la cultura institucional de las escuelas innovadoras, orientados a la obtención de mejores niveles de aprendizaje de sus estudiantes.

3.9 Principios que guían al acompañamiento pedagógico (FONDEP-Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana 2008)

Según la guía de acompañamiento pedagógico en las naciones FONDEP (2009),

1. **Humanista:** Esta centrado en el desarrollo de la persona. El estudiante, el docente y el director se constituyen en el centro de atención del acompañamiento pedagógico. Interesa por tanto potenciar sus capacidades y actitudes orientadas al desarrollo personal y social.
2. **Integrador e inclusivo:** Involucra a todos los actores del hecho educativo, superando las situaciones de discriminación que puedan existir.

3. **Valorativo:** El acompañamiento se ha de articular con el proceso de construcción de comunidades de aprendizaje en las que por su interacción se desarrollan valores de confianza, respeto, tolerancia, igualdad, justicia, libertad, responsabilidad, autonomía y cooperación.
4. **Democrático:** Garantiza la participación activa de todos actores del hecho educativo. Se busca la comunicación horizontal, la interacción, la integración y el intercambio respetuoso de ideas, opiniones y propuestas.
5. **Contextualizado y descentralizado:** Atención al entorno socio-cultural (multiétnico y pluricultural)

3.2.1. Metodología a seguir

El punto de partida del acompañamiento pedagógico es la práctica pedagógica y su punto de llegada las nuevas prácticas pedagógicas mejoradas.

Para lograr nuevas prácticas pedagógicas el acompañamiento sigue una metodología que se aplica:

Revisión de la práctica: El objetivo principal de acompañamiento es fortalecer a los docentes como líderes de cambio y la innovación. Nuestras escuelas necesitan de cambios innovadores para responder a sus fines en un contexto donde hay nuevas demandas y necesidades. Pero para que las escuelas cambien es necesario que la mentalidad y la práctica docente cambien y para que estas cambien se precisa un profesorado capaz de reflexionar, analizar y evaluar su propia práctica pedagógica, se requiere de un profesorado que se constituya en investigador e innovador de su propia práctica profesional.

En ese sentido afirmamos que el acompañamiento tiene como punto de partida la práctica pedagógica de los docentes no hay acompañamiento pedagógico sin revisión crítica y reconocimiento de lo que programa y hace el docente para que sus estudiantes

aprendan. Se trata de evidenciar las diferencias específicas en la práctica pedagógica de cada docente y determinar que como estas diferencias impactan en los resultados de los aprendizajes.

Proponer acciones para mejorar la práctica: Hay que subrayar que la observación no la hace el acompañante desde una postura externa, si no que involucra a los acompañados para mirar críticamente su propia crítica. De ese modo se desarrolla en los acompañados la capacidad para identificar las fortalezas, potencialidades, dificultades y debilidades en su práctica pedagógica, reflexionar sobre las mismas proponer acciones para mejorarlas y llevarlas a la práctica y volver a reflexionar acerca de sus resultados habituándose a seguir un círculo virtuoso de practica-reflexión-práctica mejorada- teoría mejorada.

Es importante ayudar a los docentes a identificar las creencias y/o postulados teóricos que sustentan su práctica tanto las adecuadas como las inadecuadas para que puedan aprender su actuar pedagógico y mejorarlo.

El asesoramiento y las sugerencias que se ofrecen durante el acompañamiento para mejorar la práctica pedagógica se sustentan en la experiencia y los conocimientos adquiridos y generados por el acompañante durante su propia práctica pedagógica la reflexión sobre la misma, la practica reformulada y la validación de la misma.

Es importante desarrollar el sentido de la observación y análisis colectivos de los docentes para que entre todos sientan que son un grupo de aprendizaje, una comunidad que ofrece y genera oportunidades, medios de aprendizaje y enseñanza.

Volver a la práctica para mejorarla: El acompañamiento busca desarrollar maestros líderes con alto grado de autonomía pedagógica, capaces de reflexionar críticamente sobre sus practica pedagógica, formulara alternativas para mejorarlas y llevarlas a la

práctica, no hay acompañamiento eficaz sin docentes que formulan y mejoran su práctica pedagógica, cada vez de manera más autónomas.

En ese proceso de autorreflexión el acompañante involucra a toda la comunidad docente creando, fortaleciendo e institucionalizando comunidades de reflexión crítica, motivadoras y propositivas de nuevas prácticas pedagógicas. De ese modo se va generando una cultura innovadora que parte de la práctica y vuelve siempre a ella para mejorarla. De la observación colectiva podrán surgir temas comunes y específicos de investigación.

En ese proceso permanente de práctica-reflexión-práctica el docente innovador asume su práctica educativa como un espacio de indagación, como un laboratorio vivo de mejoramiento permanente, se cuestiona su ser y hacer como docente, se interroga acerca de sus funciones y su misión, se pregunta por los objetivos de la educación, revisa contenido métodos y estrategias, regula el trabajo didáctico, evalúa el proceso y los resultados, pone a prueba sus creencias problematiza lo que hace con la finalidad de mejorar su práctica profesional.

Genera nuevas prácticas: En este proceso permanente de práctica-reflexión-práctica, el docente innovador valida sus prácticas, generando nuevas prácticas pedagógicas la misma que sistematizada deben ser compartidas y transferidas a otras.

A través de estos procesos y productos, el docente va logrando su reivindicación pedagógica conquistando paso a paso su autonomía pedagógica y constituyéndose en un investigador crítico, propositivo y transformador, que crea y recrea permanentemente caminos para alcanzar los objetivos de la educación.

Una consecuencia del acompañamiento es que el profesorado innovador asume más control sobre su vida profesional logrando autonomía y emancipación. En ese proceso los espacios de aprendizaje son vistos como laboratorios en los que los docentes constantemente a prueba sus ideas, métodos y teorías.

Estrategias para el acompañamiento pedagógico: Las estrategias son el conjunto de acciones que se realizan para garantizar logros de objetivos. El acompañamiento pedagógico a través de los proyectos de innovación ofrece cuatro estrategias.

- 1) El asesoramiento presencial.
- 2) El asesoramiento mediante las TIC.
- 3) Los talleres de inter-aprendizajes.
- 4) Y la visita entre pares y la pasantía.

El asesoramiento presencial: se dará en función de la etapa en la que se encuentra el proyecto. Así en la etapa de planificación se ofrecerá el asesoramiento en diseño de proyectos y en la etapa de ejecución se ofrecerá asesoramiento en levantamiento de línea de base y gestión de proyectos.

El asesoramiento mediante la TIC: Como no siempre es posible asesorar de manera personalizada a todos los interesados de acuerdo con sus necesidades y demandas los monitores descentralizados de FONDEP y los miembros del ETPP brindaron asesoramiento a través de internet.

Los talleres de inter-aprendizajes: las líneas de bases y las visitas proveen información sobre demandas y necesidades de asesoramiento. Los talleres de inter-aprendizaje constituyen un medio para transferir experiencias exitosas de aprendizaje – enseñanza diseñar estrategias metodológicas y elaborar materiales para el aprendizaje, la enseñanza y la evaluación de capacidades comunicativas, en función de las demandas y necesidades.

En estos talleres se partirá del conocimiento adquirido en la práctica pedagógica, de modo que hay oportunidad para compartir, evaluar y mejorar los materiales, estrategias y procesos que estén dando buenos resultados en el desarrollo de capacidades comunicativas.

En cada taller deberán de lograrse productos concretos que sean útiles para la gestión de proyecto de innovación y desarrollo de capacidades comunicativas. Ej.: Diseño de instrumento para la línea de base, instrumentos para evaluar la capacidades comunicativas, compilación de juegos didácticos para desarrollar la expresión oral sopa de letras diseñadas con el apoyo de las TIC, manual de elaboración de un diario escolar interactivo, fichas de lectura críticas y creativas, selección de mitos y biografías de personajes de la región.

Visitas entre pares y pasantías. Para crecer institucionalmente es necesario conocer lo que cada uno de los docentes realiza y desarrollar un sentido colectivo del que hacer pedagógico.

Se identificarán los aspectos débiles de cada docente, así como los puntos fuertes en su práctica pedagógica y luego se organizarán visitas entre pares o en grupos 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.

Lo mejor de esta experiencia es que se demuestra el éxito de una estrategias en condiciones bastantes similares a las que enfrenta el docente que desea adquirirlas.

Pasantías: Se organizan visitas de inter-aprendizajes entre docentes de diferentes escuelas, con el propósito de aprender de manera directa a partir de la observación del desempeño de sus colegas y es conveniente que esta estrategia se programe después de seis meses de la puesta en marcha de los proyectos, ya que entonces habrá avances que compartir y experiencias más consolidadas de las escuelas de las cuales se pueda aprender.

3.2.2. Ventajas del acompañamiento.

1. Hace referencia a una acción preeminentemente llevada a cabo por los propios directivos docentes de la escuela.
2. Implica concebir esta estrategia como una iniciativa integral e institucional, claramente orientada a la autogestión del cambio, para el mejoramiento de los aprendizajes escolares y como instancia del desarrollo profesional docente.
3. El acompañamiento constituye una interacción permanente, entre los distintos profesionales que se desempeñan en una misma unidad escolar.
4. Una visita de acompañamiento debe contemplar inmediatamente después de la observación, un “diálogo pedagógico”, dinámico y reflexivo, con el fin de socializar y analizar las fortalezas y debilidades de la gestión pedagógica en el aula.
5. Las visitas al aula y las observaciones serán técnicas para posibilitar el crecimiento personal y profesional del equipo docente, para reflexionar y analizar la práctica educativa desde una visión de mejora continua.
6. Para que el acompañamiento sea una herramienta de mejoramiento, toda la comunidad educativa debe participar activamente.

3.2.3. Pasos debe seguir el director antes de realizar el acompañamiento pedagógico.

1. Reunirse el equipo directivo, para coordinarse y ponerse de acuerdo, como van a enfrentar el acompañamiento.
2. Preparar el calendario de visitas a docentes.
3. Tratar el tema en reunión con los docentes para informarles.
4. Hablar del acompañamiento, para ir apropiándose del concepto.

5. Elaborar una pauta de lo que se observará en la sala de clases, para que los docentes conozcan de qué se trata, lo que podría incluir, las características del profesor , tales como:

- Práctica pedagógica.
- Formas de trabajo.
- Trabajo en grupo.
- Habilidades Cognitivas.
- Habilidades Socio afectivas.
- Clima en el Aula, etc.

3.2.4. Recomendaciones que debe tomar en cuenta el director antes de realizar el acompañamiento pedagógico (Rimari, 2009).

- Llegar a tiempo a la sala que se visita.
- No postergar la visita por motivos personales.
- No intervenir durante la clase.
- Sentarse al fondo de la sala tratando de ser invisible, en lo posible, pasar inadvertido.
- No comentar con otros docentes, la visita realizada.
- El acompañamiento es tarea difícil, que debemos abordar con mucho ánimo y disposición, también nosotros debemos cambiar para que los docentes sean receptivos a lo que queremos implantar en los centros educativos.

3.2.5. Principales logros del acompañamiento

1. Docentes que han mejorado su desempeño en estrategias de desarrollo de capacidades pedagógicas, comunicativas y gestión de proyectos.
2. Docentes que diseñan y conducen mejor sus sesiones de aprendizaje.

3. Estudiantes que han mejorado sus capacidades de expresión oral, comprensión lectora y producción de textos, expresan mejor sus pensamientos y sentimientos.

3.2.6. Técnicas aplicables en el acompañamiento pedagógico (Directo e Indirecto)

Directas

➤ La Reunión

Es una de las técnicas más utilizadas y que no puede faltar en ningún plan de acompañamiento. Manuel Fermín (1980) la define como “el encuentro de personas interesadas en un tema común, a fin de analizarlo, discutirlo y llegar a conclusiones finales”. Se asume que la reunión es una forma de trabajo, es un modo de hacer las cosas con un orden, en este caso es una discusión con propósitos. Es por lo que se requiere de una agenda previa. Los propósitos que dan origen a una reunión son diversos. Veamos algunos:

Coordinar acciones para realizar una labor.

Evaluar actividades.

Recoger datos sugerencias, opiniones.

Compartir informaciones.

Discutir temas de interés formativos.

Tomar decisiones, resolver problemas.

Discutir planes, informes, programaciones.

➤ Propósitos:

Socializar con los y las docentes los procesos, dificultades y necesidades identificados en las observaciones.

Dar acompañamiento y seguimiento a las fortalezas, necesidades y dificultades que presentan los y las docentes acompañados/acompañadas.

➤ Contenidos:

Agenda de los temas a tratar.

Temas: pedagógicos, tecnológicos, didácticos, sobre disciplina,

Necesidades particulares de los y las estudiantes.

Preguntas y comentarios a dialogar en la reunión.

➤ **Procedimientos:**

Se coordina el día y la fecha con el equipo de docente.

Se elabora la agenda y se organizan los materiales.

Seleccionar un material o artículo según el tema a discutir que se leerá previo a la reunión.

En el momento de la reunión: se leerá la agenda, y se discutirán los temas acordados.

Reflexionar sobre las dificultades y necesidades del docente.

Escribir los acuerdos y las sugerencias para dar seguimiento y conversar en una próxima reunión.

Cada miembro del Equipo de dirección organizará reuniones entre los y las docentes que le corresponde acompañar.

Las reuniones serán espacios para discutir temas comunes, problemáticas, necesidades y compartir prácticas pedagógicas innovadoras.

➤ **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 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, y participantes de su proceso de formación permanente”***

➤ **Propósitos:**

Socializar con los y las docentes la observación realizada en su aula.

Dar acompañamiento y seguimiento a las necesidades y dificultades que se presentan en el 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 coordina 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(a) formula preguntas y comentarios.

Durante el encuentro: lee el propósito, 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.

➤ **La Entrevista**

La entrevista individual es un contacto, planificado o no, entre el director y el docente. Burton y Bruceckner (2004) 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 dirección si al director o directora del centro le parece conveniente.

El director o la directora se reunirá 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 dirección lo crea conveniente.

Indirectas

➤ **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 de lo observador/observadora.

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

➤ **Contenido:**

Descripción de la realidad observada.

Verificación de los procedimientos de enseñanza.

➤ **Procedimientos:**

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

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 coordinación el o la docente una fecha para el diálogo reflexivo.

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

Se establecerán con claridad los propósitos del acompañamiento pedagógico.

Se realizará un encuentro para hacer la retroalimentación al observado-a.

Después de realizar las observaciones, cada mes el equipo de dirección 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 dos veces por cuatrimestre, cuando el centro no tenga más de una sección por grado. Aquellos centros con más de dos secciones por grado realizarán una observación por cuatrimestre.

Los técnicos distritales harán acuerdos para la observación del proceso de acompañamiento en el aula. Será necesario establecer quién acompañará al miembro del equipo de dirección al aula para realizar la observación del docente en su práctica pedagógica y los docentes con menos experiencia necesitan más observaciones y demostraciones.

3.2.7. Perfil de la persona que realiza el acompañamiento

- Ser un experto en el currículo informando acerca de él y de las formas de mejorarlo.
- Conocer todo lo referente a los proyectos educativos propuestos por el Ministerio de Educación.
- Ser un comunicador que pueda ofrecer ideas a los educadores y a la vez oír las opiniones de los demás.
- Organizar hábilmente mediante el uso de planes manuales y programas considerados de valor para los educadores.
- Ser capaz de discernir en cualquier campo de la educación.
- Un líder de grupo que sepa trabajar con grupos logrando el máximo provecho de ellos.
- Ser un estimulador que busque lograr articulación entre programas y niveles, ayudar a los docentes a mantenerse atentos a los problemas pedagógicos.
- Ser un investigador y un agente de cambio y el mejoramiento profesional.

3.3.1. Desempeño Docente

Desempeño (Gutiérrez 2006): significa cumplimiento del deber, de funciones. Desempeño docente: se puede definir como el conjunto de normas que establecen las funciones que deben desempeñar los docentes para dar cumplimiento a su importante labor como orientadores de las generaciones futuras.

El desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Son múltiples las definiciones que se podrían hacer al respecto. **Gutiérrez (2006)** refiere:

“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.”

Por ello, un buen supervisor debe ocuparse de lograr en los docentes los niveles más altos de desempeño, 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.

Rol facilitador: Esta función del desempeño docente, se considera como la capacidad para medir.

- Desempeño Docente.

El docente es un trabajador de la educación, para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros también lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia y a un hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica. Concebirlo simplemente, como un trabajador de la educación o como un servidor público, estaríamos en una comprensión ambigua, poco específica y desvalorizante del rol del docente. Por una parte, es evidente que muchos trabajadores o servidores públicos podrían caer dentro de esa clasificación sin ser docentes, ya que son muchas las personas que perciben una remuneración por prestar una diversidad de

servicios en dicho ámbito. Por otra parte, es muy difícil evitar la connotación de no profesionalidad, de ser ejecutor de las órdenes e instrucciones superiores que tienen los términos Trabajador y servidor.

La profesionalidad de la docencia hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga. “El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje

Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas”.

Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al

desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales.

Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales.

Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien “Reflexionando sobre el carácter profesional de la tarea docente, no sólo plantea que es una tarea urgente lograr que se considere que el docente es un profesional, sino que está segura que el asumirlo como “un no profesional” es un mito tanto para deslegitimar su trabajo y en consecuencia justificar las injustas condiciones de trabajo y salario, como para justificar que la “creatividad” le pertenece sólo a unos pocos, al nivel central de los ministerios de educación, que toman decisiones y hacen guías de aprendizaje, que definen currículo, dándole muy poco espacio a los docentes”

Por lo expuesto anteriormente, podemos indicar que el buen desempeño profesional de los docentes, así como de cualquier otro profesional, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera cómo actúa o se desempeña, y desde los resultados de su actuación Finalmente es importante hacer mención que en el crecimiento profesional intervienen e influyen en el aprendizaje los factores más importantes elementos.

“El docente debe conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante; el docente debe saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiantes, es decir, debe saber comunicar y generar comunicación; el docente debe ponerse de manifiesto como quien se pone frente a los alumnos para mostrar y entregarlo que tiene y quiere y; el docente debe plantear y obedecer unas reglas de juego claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutir esas reglas”

En tal sentido, un buen docente debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los alumnos construyan aprendizajes; también sólidos conocimientos pedagógicos que le permitan lograr dichos aprendizajes, así como respecto de las características generales e individuales de cada uno de sus estudiantes. “Hoy día se necesita docentes apropiándose del mejor conocimiento disponible sobre la educación, con capacidad autónoma para actualizarlo y recrearlo. Las habilidades y los desempeños son imprescindibles tanto como los conocimientos y las aptitudes.

Como debe actuar un buen docente.

Dentro de las tareas del docente incluye la planificación de sus actividades de enseñanza, teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar.

También incluye la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje que facilitan la participación e interacción entre alumnos y profesor; la creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan, por una parte detectar las dificultades de sus alumnos y alumnas y, en consecuencia apoyarlos y, por otra parte, evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo.

Finalmente incluye formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, compartir y aprender de y con sus colegas y relacionarse con los padres de familia y otros miembros de la comunidad circundante

En el ámbito del aula, el buen desempeño tiene que ver con el diseño, la conducción responsable y la evaluación de los procesos de aprendizaje; así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos los estudiantes.

Con relación a sus colegas, se espera una actuación de colaboración, de apoyo mutuo y corresponsabilidad tanto respecto a la diversificación del currículo como a la organización y marcha del centro.

Respecto a los padres de familia, se espera su conocimiento, apertura, comunicación y colaboración profesional.

Respecto a la sociedad que le ha otorgado la responsabilidad de educar, se espera su comportamiento ético y ejemplar, con relación a las nuevas generaciones y en función del ideal de sociedad.

Respecto a sí mismo, se espera que el buen docente esté permanentemente buscando los mejores medios para crecer profesional y humanamente. “Hay comportamientos inaceptables por la moral mínima y que tiene una probabilidad mayor de ocurrencia, facilitados por la asimetría de las posiciones de docente y alumno. El desconocimiento del derecho del alumno de formar sus propias concepciones marca seguramente que se ha traspasado el límite de lo que nos es permitido a los docentes dentro de la particularidad del proceso de enseñanza.

Como sentir la evaluación: Un aspecto importante de las complejidades del proceso evaluativo, en el ámbito educativo y en el ámbito profesional también, tiene que ver con los sentimientos que respecto a ella se tienen como parte de la

“cultura evaluativa” ya instalada y por los sentimientos que ella pueda producir una vez anunciado e iniciado su proceso. En primer lugar, es importante sacar a la luz los sentimientos que la evaluación produce en todos, tanto cuando evaluamos a otros como cuando nos sentimos evaluados o susceptibles de serlo.

En nuestro medio, la evaluación provoca una multitud de sentimientos desagradables, especialmente cuando somos objeto de ella: Desconfianza, temor, miedo, inseguridad y a veces pánico.

Es que, desgraciadamente tenemos una imagen traumática de la evaluación porque ésta, en nuestro medio, es sinónimo de arbitrariedad, de subjetividad, de irracionalidad y de poder autoritario y aplastante.

Desde el punto de vista de quien evalúa, en tanto que el evaluar otorga poder sobre los evaluados, quien tiene que hacerlo no puede evitar sentir que los destinos ajenos están en sus manos y que la sensación de producir temor en el otro puede llegar a producir un enfermizo placer.

Asimismo es evidente que hacer explícito este temor no lo va a evitar ni superar, pero es indispensable estar conscientes de él y de sus posibles manifestaciones, que pueden enturbiar, distorsionar e irracionar la discusión y la implementación de un sistema de evaluación del desempeño docente. “los docentes, en principio se resisten a ser evaluados, un planteamiento apresurado, acompañado de un estado de desinformación o una información sesgada pueden disparar las especulaciones, creencias y suposiciones erróneas, interesadas o malintencionadas y provocar una oleada de protestas y resistencia activa, tanto de ellos como sus organizaciones sindicales y profesionales, que truncarán toda posibilidad de procesos útiles para la mejora”

Finalidad de la evaluación del desempeño del docente.

Las experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos

educativos y de la educación en general. “Por lo que podemos deducir que, el propósito fundamental del sistema de evaluación es el de mejorar la calidad del desempeño de los docentes en todos los niveles, en función de un mejoramiento de la educación ofrecida en los establecimientos de nuestro país.

En tal sentido, los objetivos generales de este sistema de evaluación deben ser:

Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional de Profesores y profesores. Contribuir al mejoramiento de la gestión pedagógica de los establecimientos favorecer la formación integral de los educandos, los factores que requieren atención son los siguientes: La comprensión de los docentes del sistema que se les propone y su compromiso a asumirlo como sistema válido para asegurar la calidad del ejercicio de su profesión.

Que existan condiciones básicas de trabajo pedagógico y profesional que permitan ejercer y desarrollar los estándares de desempeño que dicho sistema de evaluación impulsará un sistema de desarrollo profesional y formación permanente articulado y financiado, que ofrezca inducción para nuevos profesores, reconozca y facilite el desarrollo profesional el fortalecimiento, en tiempo asignado y oportunidades al interior de escuelas y liceos, del trabajo colaborativo entre profesores.

Utilidad de la evaluación del docente.

La más importante utilidad que esta evaluación debería tener es el posibilitar el diseño de estrategias y medidas de refuerzo y crecimiento profesional pertinente y ajustado a las condiciones y necesidades reales de cada docente. Un sistema de evaluación participativo, con criterios concordados y procedimientos auto y coevaluativos, lo cual permitiría lograr un mayor nivel de compromiso de cada docente con las metas, los objetivos y las personas.

Un sistema de evaluación, con participación de todos los actores involucrados en el proceso educativo lo que permitiría la responsabilidad individual y colectiva de todos los ciudadanos respecto a las grandes metas y objetivos.

Los estándares son, por tanto, patrones o criterios que permitirán emitir una forma apropiada juicios sobre el desempeño docente de los futuros educadores y fundamentar las decisiones que deban tomarse. La evaluación del desempeño docente permitiría también la formulación de metas y objetivos institucionales, regionales o nacionales, esta evaluación sería un insumo fundamental para el enriquecimiento de las propuestas y el currículo de las instituciones formadoras de docentes.

A cada docente le permitiría el delineamiento de metas y objetivos personales de crecimiento profesional. Podría ser empleada para seleccionar y escoger a quienes hayan logrado mayor desarrollo de las competencias necesarias.

Para calificar y clasificar a los docentes en un escalafón o en los niveles de la carrera magisterial, para determinar si cuentan con las condiciones adecuadas para asumir una función o un cargo determinados beneficios de un sistema de evaluación del desempeño docente cuando existe un diseño de un sistema adecuado podrían ganar todos los sujetos involucrados en la tarea educativa y la sociedad en su conjunto, porque estimularía el crecimiento personal y profesional de cada docente, al plantearle metas claras de desempeño esperado, al garantizarle un proceso racional de ascenso y movilidad dentro de la carrera magisterial.

Ganaría el colectivo administrativo-docente de cada Universidad, porque estimularía su mejoramiento continuo ganarían los estudiantes, porque contribuiría considerablemente al mejoramiento de la calidad de las oportunidades y los resultados del aprendizaje ganarían las instituciones formadoras, por sus resultados les permitiría ajustar permanentemente sus propuestas de formación de docentes.

Ganarían los padres de familia, el sistema educativo y el país, porque la evaluación del desempeño docente promovería el cambio continuo, contando con el compromiso de todos sus actores.

3.3.2. Estrategias para mejorar el desempeño docente

- Asesoría presencial
- Talleres de inter-aprendizaje
- Asesoramiento
- Demostración en aula.

La educación en la actualidad a nivel mundial 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.

Desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, de su deber. Regulado por la Constitución Nacional, Ley Orgánica de Educación, modelo normativo de educación básica y el reglamento del ejercicio de la profesión docente, explicitas leyes que establece las funciones a cumplir como valor de formadores de las generaciones emergentes en la Venezuela del Siglo XXI.

3.3.3. Cómo se debe evaluar el Desempeño Docente.

Hay cinco procedimientos conocidos para realizar este tipo de evaluación:

- 1) A través de los logros alcanzados por el alumno.
- 2) A través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.
- 3) A través de la opinión de los alumnos.
- 4) En base a la opinión de los docentes (Auto evaluación).
- 5) En base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades docentes.

3.3.4. Evaluación a través de los logros alcanzados por el alumno:

Pareciera que es esta la mejor forma para evaluar el desempeño docente. Aparentemente debe hacer una relación directa entre la eficiencia de un docente y el éxito alcanzado por sus alumnos. Desafortunadamente no es así, el éxito o fracaso de un alumno no depende exclusivamente de la acción positiva o negativa de su profesor, sino de una serie de factores, entre las cuales la variable docente es una más. Otras variable La dirección del centro controla la disciplina laboral a través de hojas de asistencia que está ubicada en la sub-direcciones serían:

- 1) Las características del plan de estudio.
- 2) Las características de la institución docente.
- 3) El medio ambiente donde proviene el alumno.
- 4) La capacidad y actitud del alumno.

Por eso no es válido atribuir al docente toda la responsabilidad del fracaso o éxito escolar. Hay alumnos que no aprenden con el mejor de los docentes.

3.3.5. Evaluación a través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente:

Las pruebas tienden a medir una serie de aspectos que se creen están relacionados con el desempeño docente, estas pruebas contemplan los siguientes rubros:

- 1) Información General (cultura general).
- 2) Conocimiento de Teoría Pedagógica.
- 3) Conocimiento sobre didáctica y técnicas y procedimientos de enseñanza y evaluación.
- 4) Resolución de situación y problemas escolares
- 5) Comprensión lectora.

Estas pruebas no ofrecen posibilidad práctica, porque miden más la capacidad pedagógica que la potencialidad pedagógica.

3.3.6. Evaluación del desempeño docente a través de la opinión de los alumnos:

La evaluación de los profesores a través de la opinión de los alumnos, es uno de los procedimientos más importantes en esta actividad, sin embargo, es también el que ofrece mayor polémica. Enfocaremos esta problemática tratando de responder estas interrogantes.

¿Es válida la evaluación de los profesores en base a la opinión de los alumnos?

¿Cómo debe realizarse esta evaluación?

¿Cómo deben utilizarse los resultados de esta evaluación?

En relación a la validez de esta forma de evaluación se han esgrimido argumentos en pro y en contra los que adversan esta forma de evaluación arguyen:

- 1) Que los estudiantes no están lo suficientemente capacitados para juzgar el desempeño docente.
- 2) Este tipo de evaluación tiende a crear competencia entre profesores.
- 3) El estudiante siempre ha venido jugando al docente.

¿Cómo realizar esta evaluación?

El instrumento generalmente utilizado es un cuestionario en el cual se recogen las opiniones de los alumnos sobre diferentes aspectos de la actividad y personalidad del profesor, se debe tomar en cuenta algunas precauciones en su aplicación:

- 1) Los cuestionarios deben ser anónimos.
- 2) Deben realizarse antes de la culminación del periodo lectivo.

- 3) Debe asegurarse a los alumnos que los resultados no serán conocidos hasta después de finalizado el curso.

3.3.7. Para que evaluar el desempeño docente.

1. En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando esferas de la vida del profesor. Mejora su conocimiento y capacidades en relación a si mismo, a sus roles, el contexto de la escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.
2. Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional.

Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución

3. Contribuir al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones.
4. Favorecer la formación integral de los niños y adolescentes.

En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, su atención se contara con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizajes de los niños y adolescentes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

3.3.8. 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 inmediateismo 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:

- a. 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.
- b. 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.

IV .PREGUNTAS DIRECTRICES

- 4.1. ¿Cómo es el acompañamiento pedagógico que brinda el equipo de dirección a los docentes de secundaria del turno matutino para el buen desempeño de los docentes del Colegio Público Alfonso Cortés durante el II semestre del año 2014?
- 4.2. ¿Cuáles son los métodos y técnicas que se aplican en el acompañamiento pedagógico de los docentes de educación secundaria del turno matutino?
- 4.3. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades detectadas en el acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes que brinda el equipo de dirección a los docentes de secundaria del turno matutino?
- 4.4. ¿De qué manera incide el acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes?
- 4.5. ¿Qué alternativas de solución se pueden brindar para optimizar el acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes?

V. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Variables	Sub variables	Concepto	Indicador	Instrumentos
<i>Acompañamiento Pedagógico</i>	Técnicas de acompañamiento	El acompañamiento pedagógico, es un sistema y un servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por docentes y directores.	Técnicas directas e indirectas. Entrevistas. Reunión. Observación.	Entrevista sub-directora. Encuesta docentes. Encuesta a estudiantes.
	Instrumentos del acompañamiento pedagógico.	Son los pasos a seguir al momento de realizar el acompañamiento pedagógico.	Cronograma del acompañamiento pedagógico. Visita al aula. Capacitación.	Entrevista sub-directora. Encuesta docentes. Encuesta a estudiantes.
<i>Desempeño docente</i>	Evaluación del desempeño docente.	Se puede definir como el conjuntos de normas que establecen las funciones que deben desempeñar los docentes para dar cumplimiento a su importante	-A través de los logros alcanzados por el alumno. -A través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.	Sub-director Docentes Estudiantes.

Acompañamiento Pedagógico y Desempeño de los Docentes de Educación Secundaria.

		labor como orientadores de las generación futuras.	<ul style="list-style-type: none">-A través de la opinión de los alumnos.-En base a la opinión de los docentes (Auto evaluación).-En base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades docentes.	
--	--	--	--	--

VI. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1. Enfoque de investigación:

El enfoque del trabajo investigativo es cuantitativo, ya que predominó el análisis cuantitativo de la información recolectada.

6.2. Tipo de estudio:

El tipo de estudio es de carácter descriptivo porque se realizó la descripción de las principales variables del estudio.

6.3. Su alcance:

Por su alcance es de **corte transversal** porque el estudio se realizó durante el segundo semestre del año 2014.

6.4. Población y muestra:

El Colegio Alfonso Cortés tiene una matrícula de 468 estudiantes, cuenta con una subdirectora, y una planta docente de 16 maestros.

La encuesta se aplicó al **100 %** de los docentes y al **20 %** de los estudiantes del turno matutino. A la sub-directora se le hizo una entrevista.

Sujetos	Población	Muestra	Porcentaje
Sub-directora	1	1	100%
Docentes	16	16	100%
Estudiantes	468	50	10%

6.5. Métodos y técnicas de aplicación de instrumentos y recolección de datos

Para la aplicación de instrumentos se hizo uso primeramente de la observación, de entrevistas, encuestas y revisión documental.

Se aplicó una guía de entrevista a la sub-directora, guía de encuesta a docentes y estudiantes, a fin de recopilar la información del estudio.

La entrevista: El objetivo es analizar el acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes

Esta técnica se aplicó a la sub-directora del centro quien brindó la información pertinente para la elaboración de gráficas incluidas en el análisis de resultados.

La encuesta: El objetivo es analizar el acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes

Esta técnica se aplicó a 16 docentes (100%) y a 50 estudiantes (10%)

Revisión Documental

Esta técnica de revisión de documentos que permitió recoger información contenida en los documentos registros oficiales del centro.

Procesamiento de Datos

Los datos obtenidos a través del análisis de los instrumentos aplicados y que fueron procesados estadísticamente por el programa de Excel.

La Metodología utilizada en el trabajo investigativo.

Roberto Hernández Sampieri.

Microsoft Word: Para elaborar la guía de Entrevista, Encuesta y Marco Teórico.

Microsoft Excel: Para el análisis den resultados a través de los gráficos.

Sitio Web: Para documentarnos con referencia al tema investigativo.

Centro de Documentación Unan-Managua: Para información y guía de nuestro trabajo investigativo.

VII. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Descripción del centro educativo.

El colegio Público Alfonso Cortés, está ubicado en Managua, en el distrito II, frente a la embajada americana, ofrece los 4 turnos matutino, vespertino, nocturno y sabatino. El turno matutino está a cargo de la licenciada Sandra Dinarte, y cuenta con una matrícula de 468 estudiantes y 16 docentes, el turno vespertino está a cargo de la Licenciada Catalina Cuadra, el turno nocturno está a cargo de la licenciada Ligia Bogorge y el turno sabatino por la licenciada Sandra Ruiz.

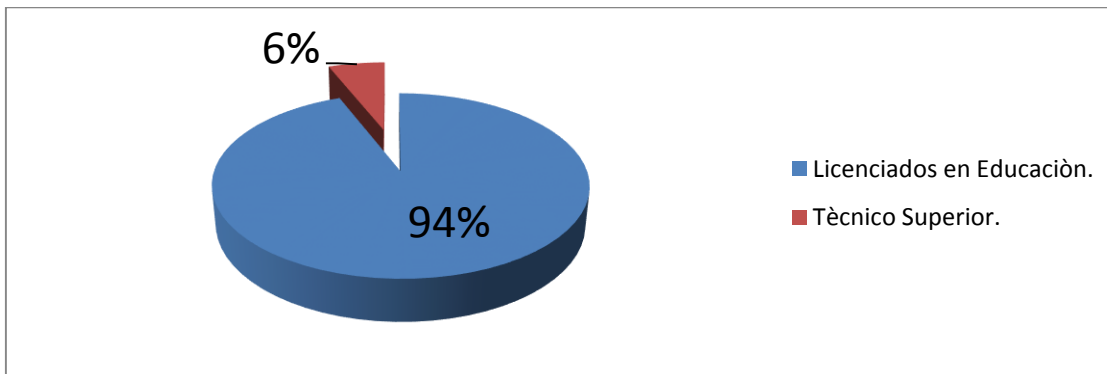
El colegio en la actualidad no cuenta con una directora general y en el semestre pasado año 2013 estaba a cargo de la directora (Interina) con nivel académico de maestría en educación con 24 años de experiencia docente y 7 años como directora, hoy en la actualidad cuenta con el apoyo de una técnica de la delegación departamental el cual no permanece mucho tiempo está esporádica.

Además el colegio cuenta con una fuerza laboral en el turno matutino de 16 docentes, donde la mayoría tiene el nivel académico de licenciado, en diferentes disciplinas como Lengua y Literatura, Lengua Extranjera, Matemática, Física, Ciencias Sociales, Convivencia y Civismo, ECA, OTV, EEFF, Ciencias –Físico Naturales y varios años de experiencia laboral y de laborar en el colegio, a su vez cuenta con un personal de apoyo que está compuesto por una inspectora, una secretaria, dos conserje y dos guarda de seguridad.

Nivel Académico de los docentes:

El 94 % de los docentes son titulados a nivel de Licenciatura, y el 6 % es Técnico en educación superior. Se puede observar que la mayoría de los docentes son profesionales en sus áreas, siendo esto una fortaleza para el colegio, la calidad de la enseñanza.

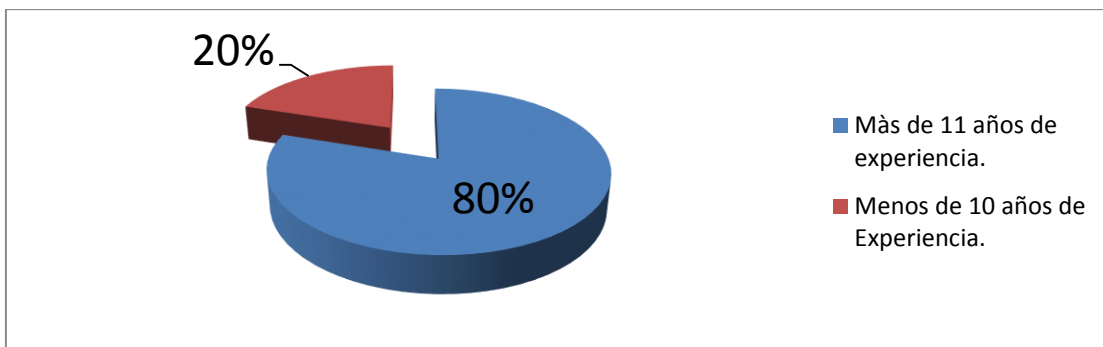
Gráfico No. 1: Nivel académico de los docentes



Fuente: Encuesta a Docente.

El 80% de los docentes señaló que tienen más de 11 años de experiencia en docencia y el 20% tiene menos 10 años de trabajar en docencia.

Gráfico No 2 Experiencia laboral docentes.



Fuente: Encuesta a Docentes.

Acompañamiento Pedagógico.

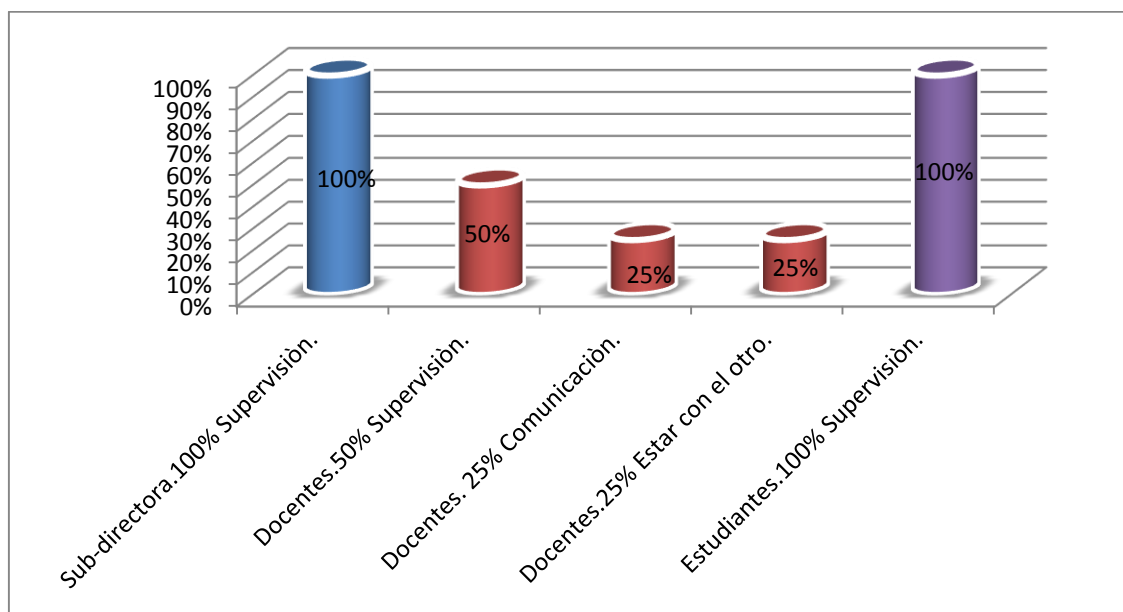
- En la entrevista realizada a la Sub-directora del colegio público Alfonso Cortés se le realizó la siguiente pregunta ¿Qué significa acompañamiento pedagógico?

Expresó en la entrevista ¿Qué significa supervisión? En proceso de enseñanza y aprendizaje que realiza la dirección al personal docente.

Los docentes en la encuesta realizada expresan que en su respuesta en un 50% que el acompañamiento pedagógico es Supervisión, 25% que es comunicación y un 25% que es estar con el otro.

Los estudiantes en la encuesta respondieron en un 100% que para ellos el acompañamiento pedagógico es supervisión a los docentes.

Gráfico No. 3: ¿Qué significa acompañamiento pedagógico?



Fuente: Entrevista a subdirectora y encuestas a docentes y estudiantes.

Tanto la sub-directora, los docentes y estudiantes tienen bien arraigado el término supervisión y solo un 50% de los docentes manejan otro término.

Según guía de acompañamiento del FONDEP 2008, el Acompañamiento Pedagógico, un sistema y un Servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por docentes y directores, orientado a la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la escuela.

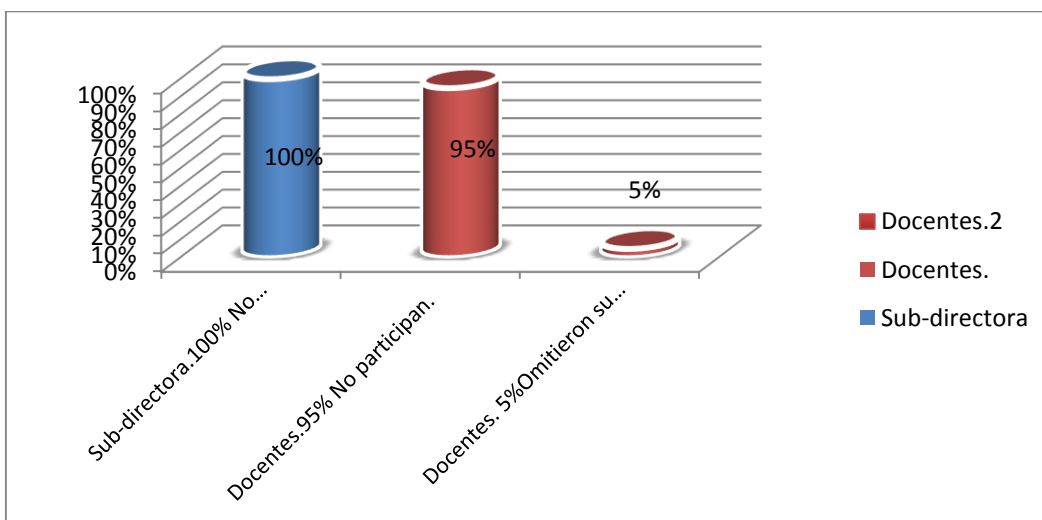
Y según el concepto de supervisión de aula no tiene ni puede tenerse como fijos o flexibles, si no sometidos a un constante proceso de revisión y análisis.

Y uno de los pasos a seguir para el acompañamiento pedagógico es hablar del acompañamiento, para ir apropiándose del concepto y no lo vean como supervisión.

- Participa o se le informa a los docentes de la elaboración del plan de acompañamiento.

La sub-directora en la entrevista expreso no les hace saber, ni participan porque no cuenta con un cronograma ni formato para el acompañamiento pedagógico y los docentes en la encuesta respondieron en un 95% que no participan en la elaboración del plan de acompañamiento pedagógico y un 5% omitieron su respuesta.

Gráfico No 4 Participa o se le informa a los docentes de la elaboración del plan de acompañamiento pedagógico.



Fuente: Entrevista a sub-directora y encuesta a docentes.

Manteniendo lo que la sub-directora expresa que no cuenta con un cronograma, ni formato para realizar el acompañamiento pedagógico.

- Según la teoría encontramos los pasos que debe seguir el director antes de realizar el acompañamiento pedagógico teniendo en cuenta el primero que es reunirse con el equipo directivo, para coordinarse y ponerse de acuerdo, como van a enfrentar el acompañamiento, preparar el calendario de visitas a docentes como es el cronograma, tratar el tema de la reunión con los docentes para informarles y elaborar una pauta de lo que se observara en la sala de clases para que los docentes conozcan de que trata y lo que podría concluir las características del profesor tales como:
 - Práctica pedagógica.
 - Formas de trabajo.
 - Trabajo en grupo.
 - Habilidades Cognitivas.
 - Habilidades Socio afectivas.
 - Clima en el Aula, etc.

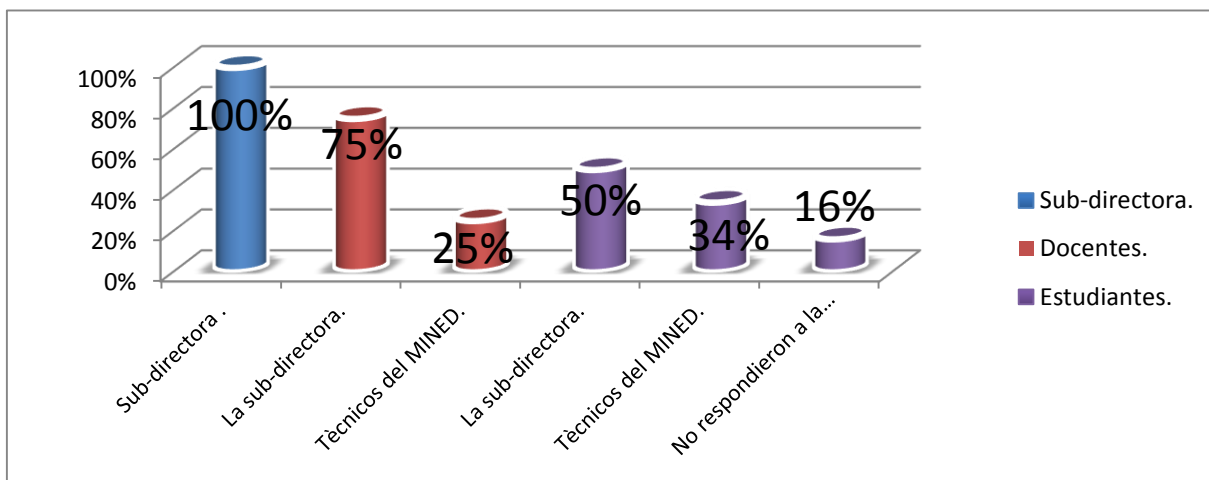
- ¿Quién realiza el acompañamiento pedagógico en el colegio?

La sub-directora expreso que ella es la encargada del acompañamiento pedagógico, y que aún no cuenta con un formato para realizarlo.

Al realizarle a los docentes la misma pregunta respondieron en un 75% que es la sub-directora la encargada y un 25% Técnicos del MINED

Los estudiantes responden en un 50% que la sub-directora realiza el acompañamiento pedagógico y 34% que técnicos de MINED, y un 16% no respondieron a la pregunta.

Gráfico No 5 ¿Quién realiza el acompañamiento pedagógico en el colegio?



Fuente: Entrevista a sub-directora, encuesta a docentes y estudiantes.

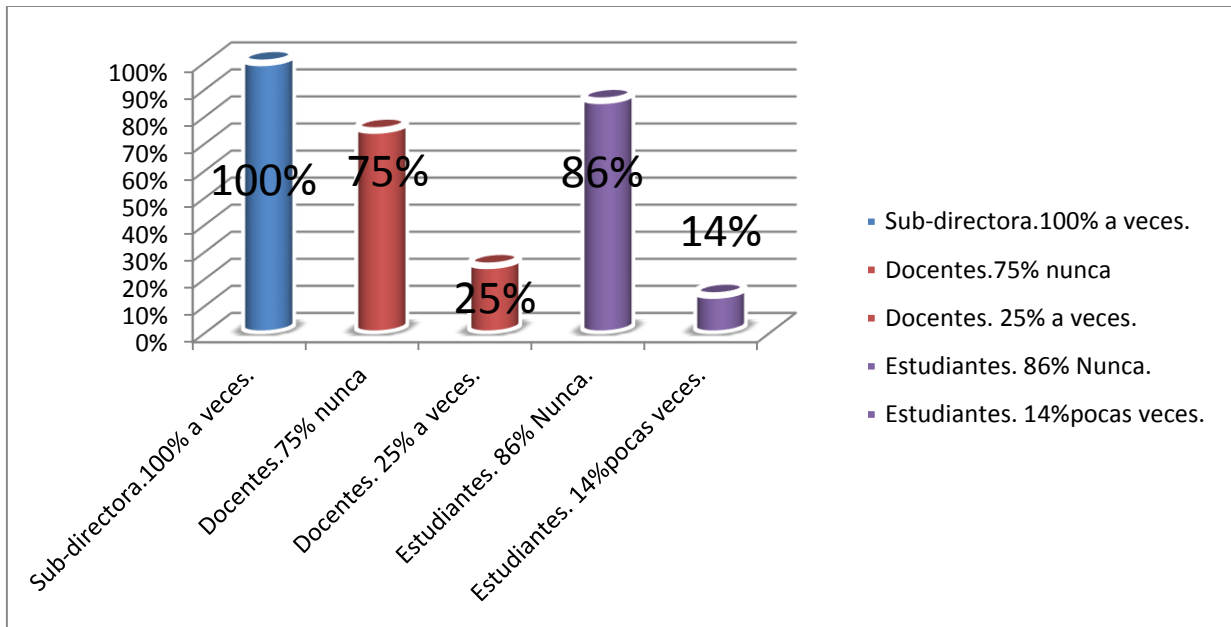
Por tanto los docentes y estudiantes expresan que la sub-directora realiza el acompañamiento pedagógico, pero también están involucrados los técnicos de MINED.

- Preguntando por las frecuencias en las que realiza visitas de acompañamiento pedagógico a los docentes. Dándole opciones de Siempre, A veces o Nunca.

La sub-directora expresó que a veces realiza pero de forma observativa en el aula de clase y muy poco entrando a las aulas de clases por motivos que también cumple su función como docente en el mismo turno.

Los docentes responden que un 75% que la dirección no realiza visitas de acompañamiento pedagógico y un 25% que a veces y cuando lo realiza es de manera observativa y los estudiantes expresan en un 86% que nunca lo ha realizado el acompañamiento pedagógico y un 14% que pocas veces lo ha realizado.

Gráfico No 6 Frecuencias de las visitas de acompañamiento pedagógico.



Fuente: Entrevista a subdirectora, encuesta a docentes y estudiantes.

Cabe señalar que los personajes tomado en cuenta en las guías de instrumentos expresan que nunca ha realizado visitas de acompañamiento pedagógico y a veces realiza visitas pero de forma indirecta solo observación por los pasillos de clase.

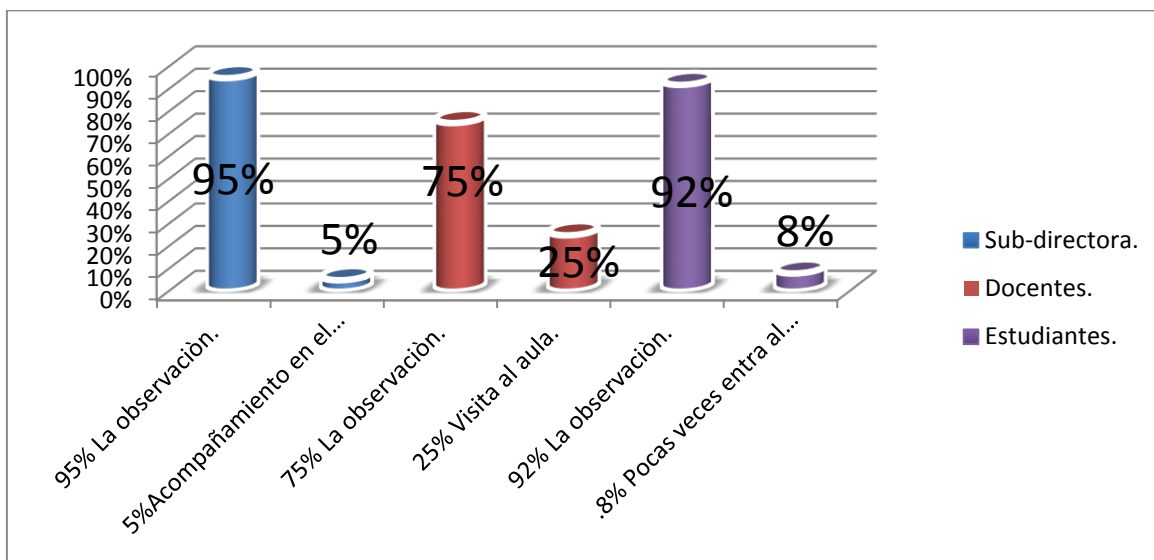
- Tomando en cuenta uno de los objetivos del tema de investigación se mencionan los métodos y técnicas que utiliza para realizar el acompañamiento pedagógico a los docentes.

La sub-directora expresa que solo ha utilizado la observación y muy pocas veces el acompañamiento en el aula.

Los docentes expresan en un 75% que la observación y un 25% visitas al aula de clase. Como la docente imparte clase mas no hay un seguimiento.

Los estudiantes expresan que un 92% la observación en el pasillo y un 8% pocas veces entran al aula de clase

Gráfico No 7 Métodos y técnica que utiliza para realizar el acompañamiento pedagógico.



Fuente: Entrevista a subdirectora, encuesta a docentes y estudiantes.

Las evidencias encontradas al aplicar los instrumentos muestran que la sub-directora utiliza solo la técnica de la observación realiza y cuando ha estado en el aula de clase ha sido sin ningún documento para evaluar. Considero que existe una gran debilidad en la observación de acompañamiento que realiza la subdirectora tomando en cuenta la base teórica refiere que las técnicas de acompañamiento siendo la observación una técnica tiene que cumplir ciertos pasos.

Según teoría dice que las técnicas aplicables en el acompañamiento son directas e Indirectas, en los cuales se realizar la observación, el dialogo reflexivo, entrevista, reuniones. A como lo dice la teoría (silva 1992 y Gutiérrez 2005)

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.

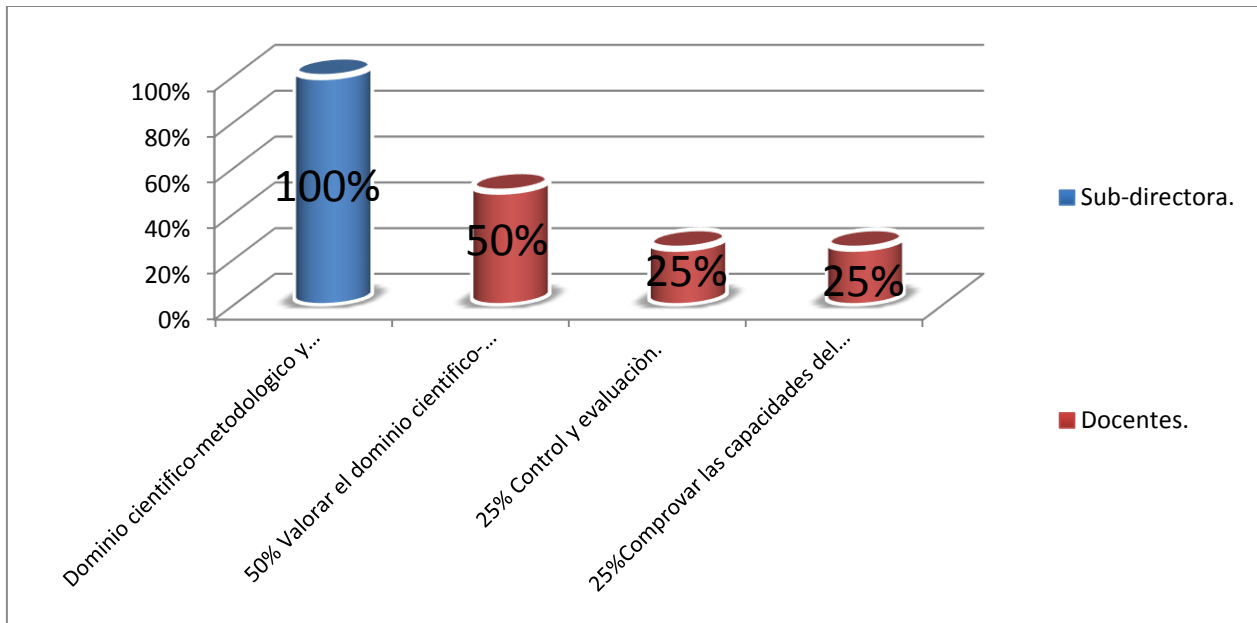
Otros.

- En la entrevista con la sub-directora, preguntándole cuales son los objetivos del acompañamiento pedagógico dándoles opción de respuesta como control y evaluación, comprobar las capacidades del docente, valorar el dominio científico- metodológico.

Aunque la subdirectora no ha realizado acompañamiento pedagógico formalmente presentándose al aula de clase y evaluar la clase expresa que uno de los objetivos del acompañamiento es el dominio científico –metodológico de los docente y comprobar las capacidades del docente. En el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Realizándoles la misma pregunta a los docentes aunque no han recibido acompañamiento pedagógico expresaron que en un 50% valorar el dominio científico-metodologico en un 25% control y evaluación y un 25% comprobar las capacidades del docente.

Gráfico No 8 Objetivos del acompañamiento pedagógico.



Fuente: Entrevista a Sub-directora y encuesta a docentes.

Tanto la subdirectora como el personal docente consideran que uno de los objetivos principales es el dominio científico y metodológico y comprobar las capacidades de los docentes.

Según Guía de acompañamiento pedagógico busca tres objetivos, (FONDEP 2009, y Wilfredo Rimari.)

El acompañamiento pedagógico busca lograr tres objetivos:

- 1) Fortalecer a los docentes como líderes del cambio y la innovación con capacidades para el diseño y la gestión exitosa de proyectos de innovación en desarrollo de capacidades comunicativas.
- 2) En las escuelas haiga un espacio de reflexión, evaluación y mejora permanente de la práctica pedagógica.

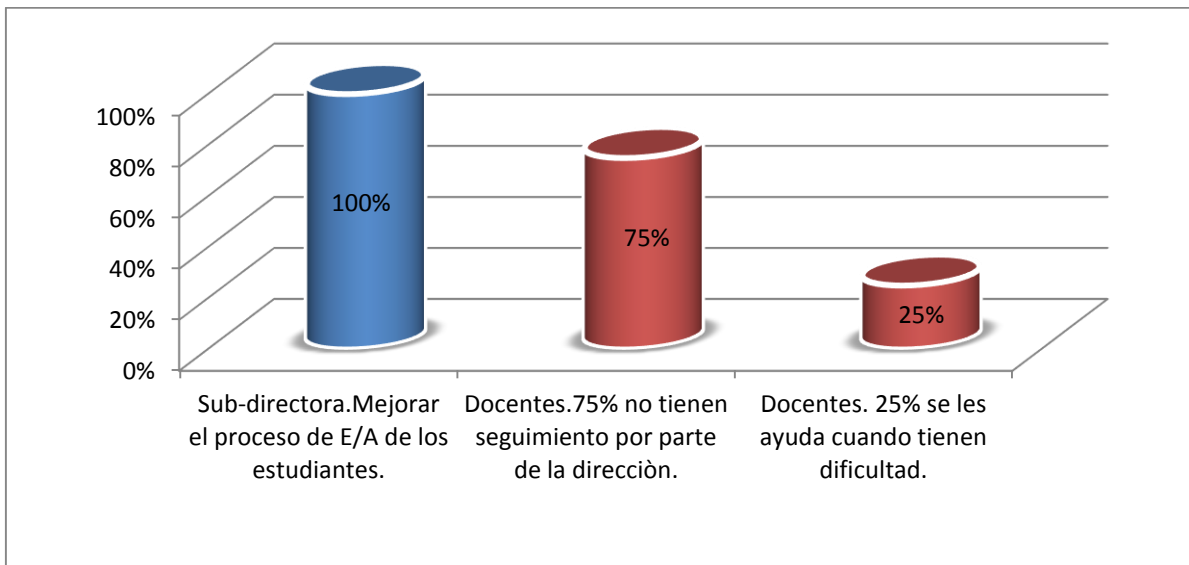
3) Contribuir al logro de cambios profundos en la cultura institucional de las escuelas innovadoras, orientados a la obtención de mejores niveles de aprendizaje de sus estudiantes.

- Logros obtenidos en la visita de acompañamiento pedagógico.

La subdirectora dice que a pesar que solo ha realizado observación durante la clase por los pasillos expresa que también dialoga con los docentes para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

Los docentes expresan en un 25% que cuando tienen alguna dificultad se les ayuda a mejorar y buscar solución y un 75% que no tienen ningún seguimiento por parte de la dirección.

Gráfico No 9 Logros obtenidos en la visita de acompañamiento.



Fuente: Entrevista a Sub-directora y Encuesta a docentes.

Valorando el análisis de interpretación la sub-directora solo tiene espacio para comunicarse con los docentes solo con un 25% más no lo ha realiza con todo el personal docente expresando que él es factor tiempo ya que cumple una doble función.

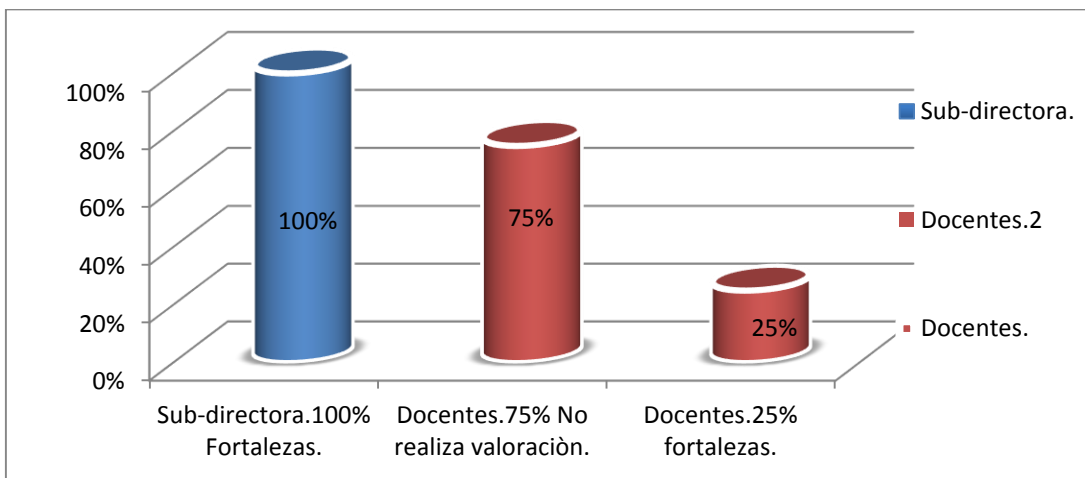
Según la teoría de Rimari los principales logros del acompañamiento son los siguientes:

- 1) Docentes que han mejorado su desempeño en estrategias de desarrollo de capacidades pedagógicas, comunicativas y gestión de proyectos.
 - 2) Docentes que diseñan y conducen mejor sus sesiones de aprendizaje.
 - 3) Estudiantes que han mejorado sus capacidades de expresión oral, comprensión lectora y producción de textos, expresan mejor sus pensamientos y sentimientos.
- Al finalizar la valoración del acompañamiento pedagógico el equipo de dirección inicia con los aspectos siguientes fortalezas, debilidad, otros.

La respuesta de la sub-directora es manteniendo que no ha realizado acompañamiento pedagógico formal, pero sí que les ha hecho sugerencias en las observaciones que realiza en los pasillos donde ella comienza con las fortalezas.

Los profesores expresan en un 25% que la sub-directora a través de la observación inicia con lo bueno de cada docente con las fortalezas y el 75% de los docentes expresan que la subdirectora no ha realizado ningún tipo de valoración.

Gráfico No 10 Al finalizar la valoración del acompañamiento pedagógico que aspectos utiliza: las fortalezas, debilidades u otros.



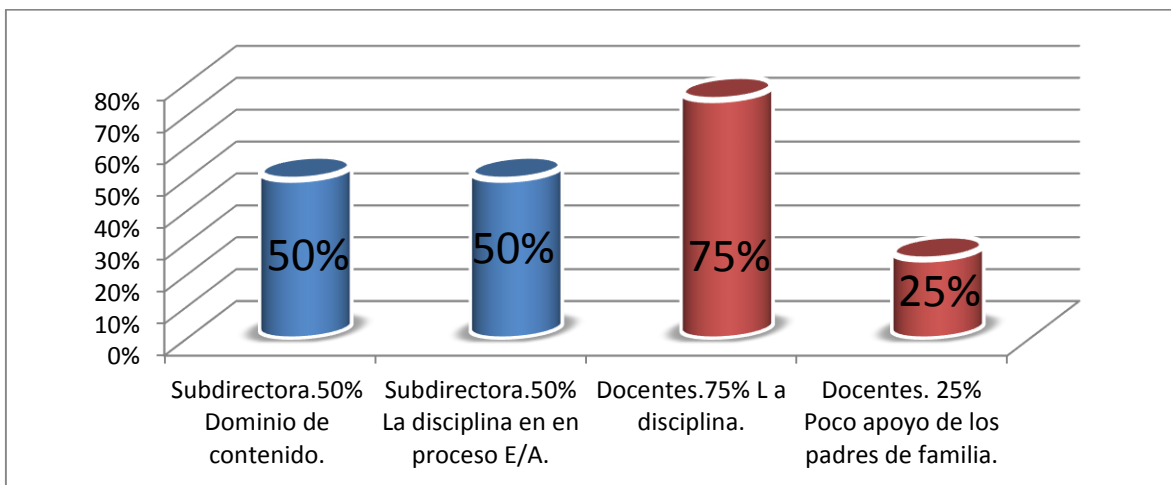
Fuente: Entrevista a Sub-directora y Encuesta a Docentes.

El 75% de los docentes manifiestan que no ha realizado ningún tipo de valoración, mostrando la sub-directora en su respuesta que tiene buena iniciativa para cuando realice el acompañamiento pedagógico

- Las dificultades que ha observado en los docentes durante realiza el acompañamiento pedagógico.

La Sub-directora expreso que no ha realizado acompañamiento pedagógico formal (visita al aula), solo observación desde los pasillos detectando que el dominio de contenido es una de las dificultades que ha observado y la disciplina en el momento del proceso y los profesores expresan que las dificultades que existen se detectan sin necesidad de acompañamiento pedagógico que un 75% la disciplina de los estudiantes y un 25% el poco apoyo de los padres en las tareas de sus hijos.

Gráfico No 11 Dificultades observadas durante el acompañamiento pedagógico.



Fuente: Entrevista Subdirectora y Encuesta a docentes.

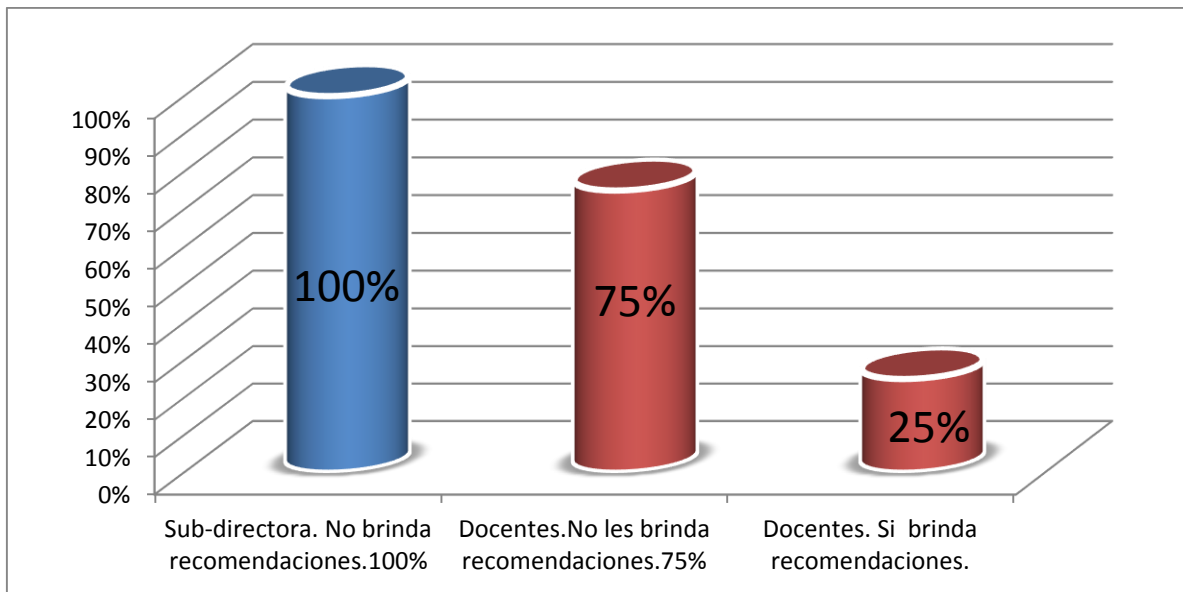
Tanto la sub-directora como el personal docente manifiestan que una de las dificultades que están presentes en el centro es la disciplina de los estudiantes y en lo que no tienen el mismo punto de vista es que la sub-directora expresa que otra dificultad es el dominio de contenido de los docentes expresando los docentes que es el poco apoyo de los padres de familia.

- Recomendaciones que brinda a los docentes después del acompañamiento.

La sub-directora expresa que brindarles recomendaciones no lo hace porque no ha realizado acompañamiento pedagógico, si brinda pequeñas sugerencias de forma verbal.

Los docentes expresan en 75% que no les brindan recomendaciones y un 25% que les brindan recomendaciones.

Gráfico No 12 Recomendaciones que brinda después del acompañamiento pedagógico.



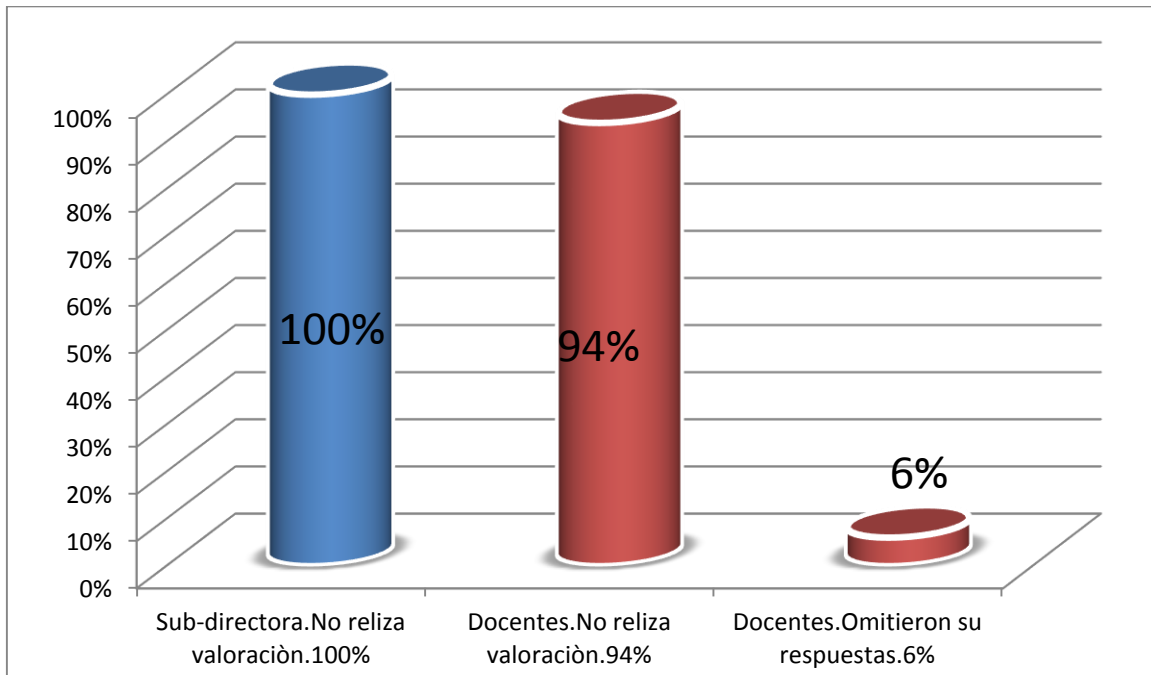
Fuente: Entrevista a Sub-directora y entrevista a docentes.

Es evidente que la subdirectora realiza sugerencias de forma verbal pero solo un 25% de los docentes. Siendo uno de los motivos el cual cumple doble función en el mismo horario.

- Al finalizar el acompañamiento pedagógico realiza una valoración continúa con los docentes.

La sub-directora expresa que no por motivos que solo observación por los pasillos
Los docentes expresaron en un 94% que no realiza una valoración continua con ellos y un 6% omitieron su respuesta.

Gráfico No 13 Realiza valoración continua con los docentes.



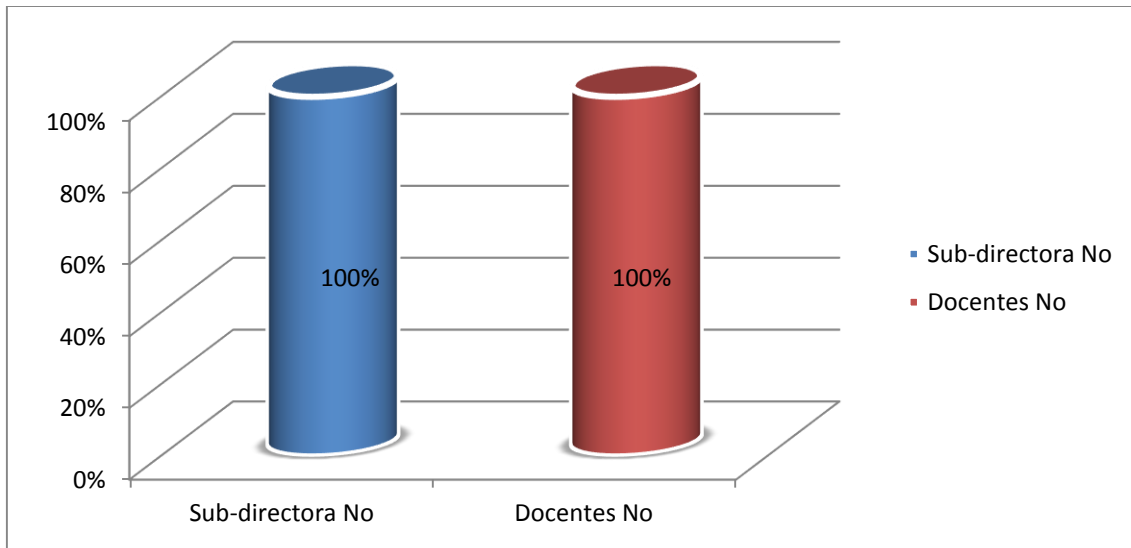
Fuente: Entrevista a sub-directora y encuesta a docentes.

Por tanto la subdirectora como los docentes aportaron la misma respuesta esto quiere decir que la dirección del centro no ha realizado acompañamiento pedagógico.

- Luego de la valoración conjunta firma el documento.

La subdirectora expreso que no se firma ningún documento porque no cuenta con uno y los docentes expresan en un 100% que no firman ningún documento de visitas.

Gráfico No 14 Firma el documento de la visita de acompañamiento pedagógico.



Fuente: Encuesta a sub-directora y entrevista a docentes.

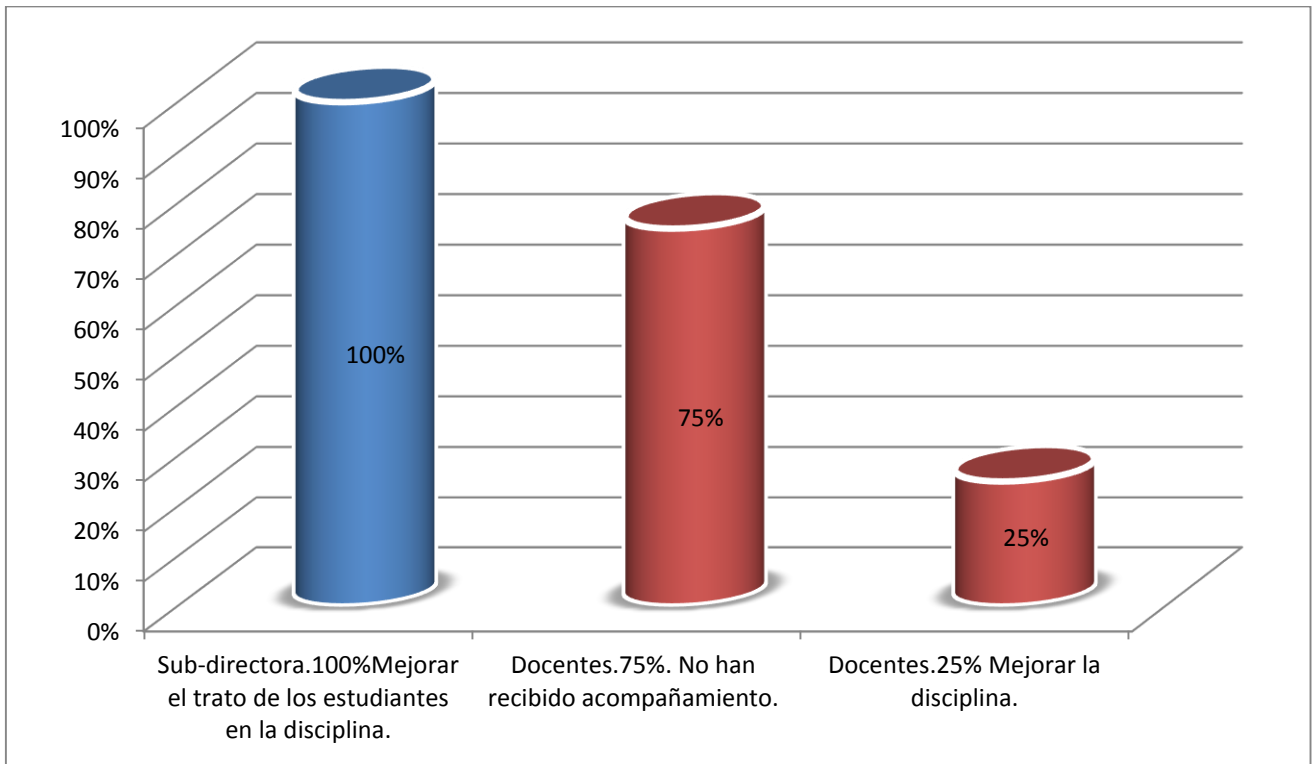
El acompañamiento que realiza ha servido para mejorar las siguientes áreas:

- 1) Metodológicas.
- 2) Dominio del vocabulario.
- 3) Dominio científico.
- 4) Mejorar la redacción.
- 5) Dominio de grupo.
- 6) Trato de los estudiantes en la disciplina.
- 7) Responsabilidad y autodominio.
- 8) RRHH.

La sub-directora con las opciones brindadas en las observaciones que ha realizado es mejorar el trato de los estudiantes en la disciplina.

Los docentes expresan el 25% que mejorar la disciplina y el 75% no han recibido acompañamiento pedagógico.

Gráfico No 15 El acompañamiento le ha servido para mejorar las áreas antes expuestas.



Fuentes: Entrevista a sub-directora, encuesta a docentes.

Valorando uno de los objetivos de la investigación la incidencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes, realizándoles las siguientes preguntas a los distintos personajes.

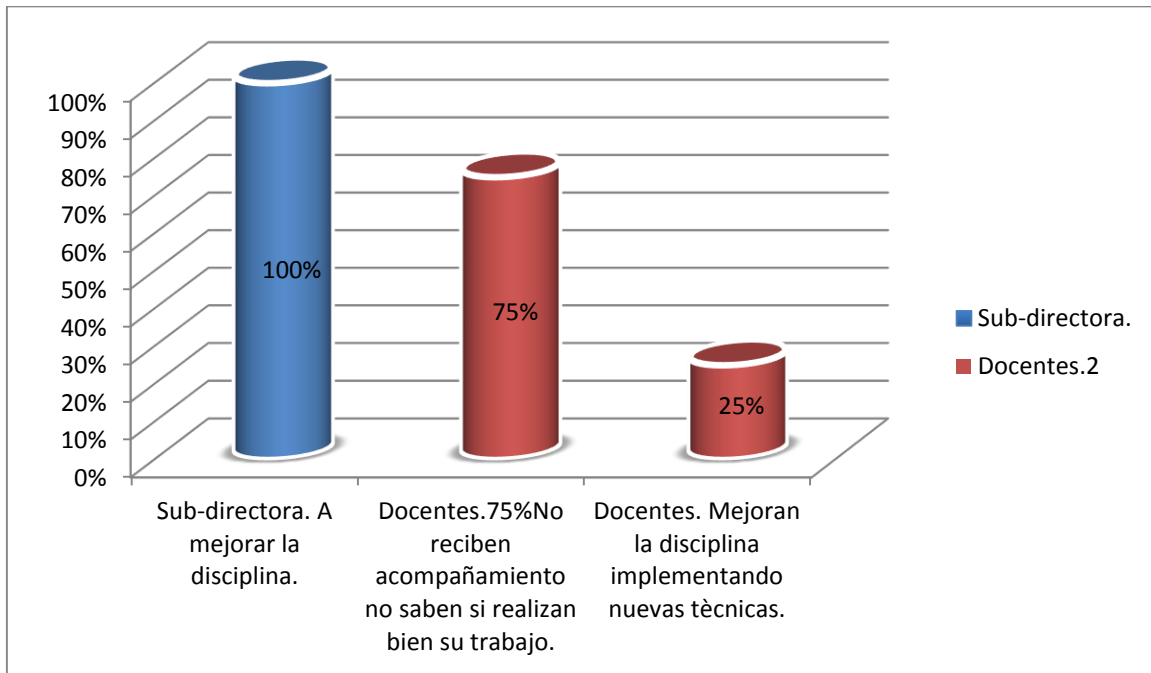
- De qué manera el acompañamiento pedagógico ha permitido el buen desempeño en sus docentes.

La sub-directora expresa que en las observaciones que realiza y en las valoraciones que hace han ayudado a mejorar la disciplina en los estudiantes involucrándolos en actividades recreativas y deportivas.

Los docentes en la misma pregunta que se le hizo en la encuesta respondieron el 25% que mejorar la disciplina de los estudiantes implementando nuevas técnicas

y el 75% expresando que al no recibir acompañamiento pedagógico no saben si están realizando bien trabajando

Gráfico No 16 De qué manera el acompañamiento ha permitido el buen desempeño en los docentes.



Fuentes: Entrevista a sub-directora y encuesta a docentes.

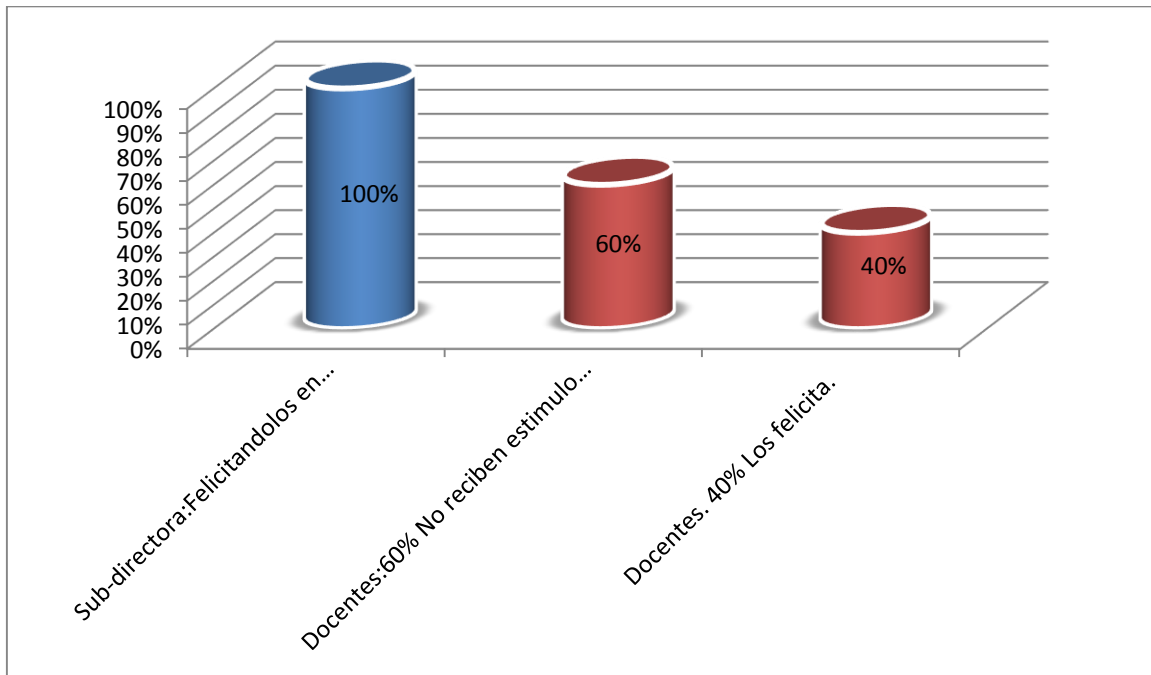
En la entrevista con la subdirectora expreso que es una estrategia que ella tiene para implementar en el año 2015 ya que comenzó a realizar esta actividad con los estudiantes que presentaban mal comportamiento en horas de clase y ha venido funcionando.

- Como estimula el desempeño de los docentes cuando realizan bien su trabajo.

La sub-directora respondió que en las observaciones que ha realizado cuando pasa por las aulas de clase y observa que están desarrollando excelente el proceso de Enseñanza/Aprendizaje los felicita a los docentes delante de sus estudiantes.

El 40% de los docentes expresaron que han recibido felicitaciones por parte de la sub-directora cuando pasa por los pasillos haciendo su recorrido y un 60% que no reciben estímulo por parte de la dirección.

Gráfico No 17 Como estimula el buen desempeño en sus docentes.



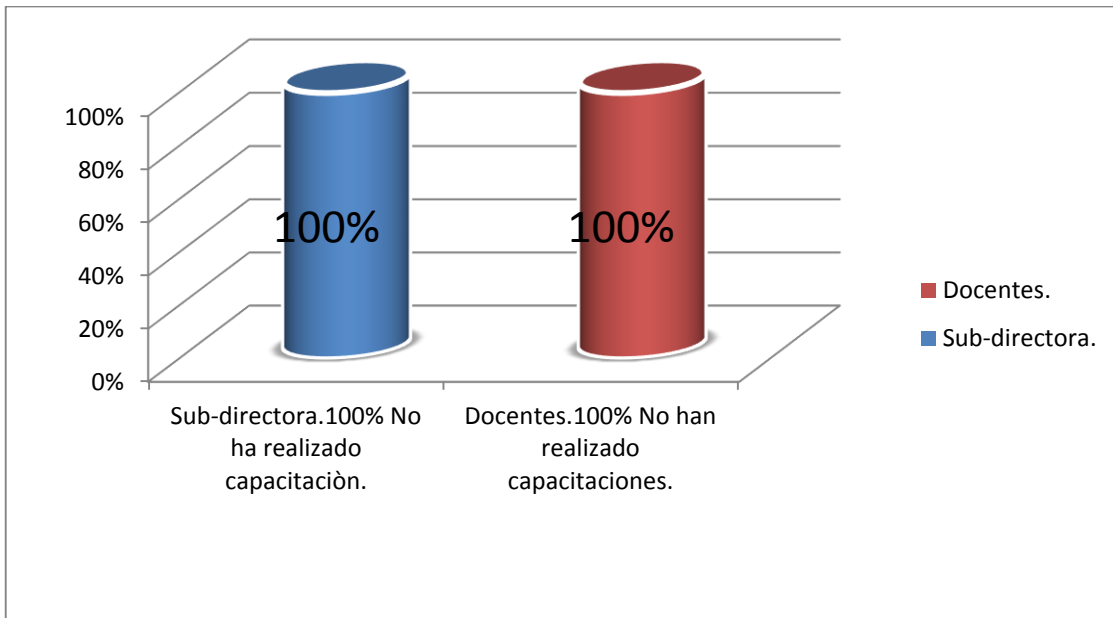
Fuentes: encuesta a sub-directora y entrevista a docentes.

- Realiza capacitaciones al encontrar debilidad en el acompañamiento pedagógico.

La sub-directora vuelve a manifestar que no ha realizado acompañamiento pedagógico de manera formal solo que las observaciones que no es lo suficiente para realizar un diagnóstico exacto de las debilidades encontradas y planificar una capacitación.

Los docentes expresan en un 100% que no han realizado capacitaciones referentes al acompañamiento pedagógico.

Gráfico No 18 Realiza capacitación al encontrar debilidad en el acompañamiento pedagógico.



Fuente: Entrevista a sub-directora y encuesta a docentes.

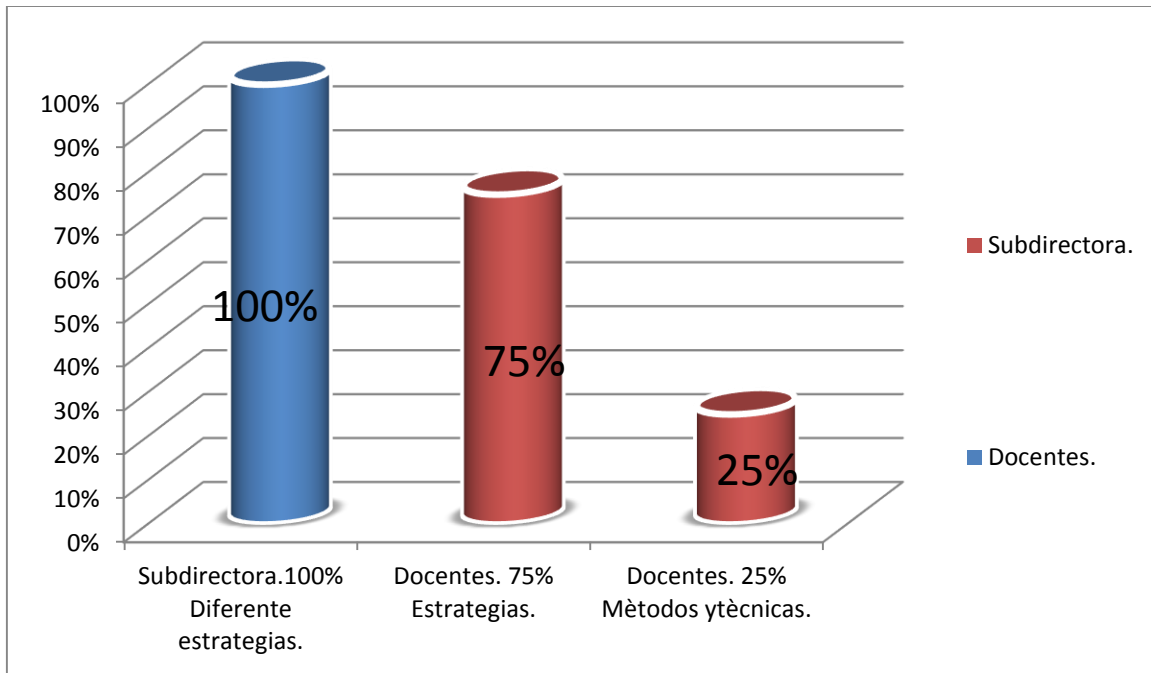
La sub-directora y el personal docente han manifestado que no se ha realizado capacitación de acompañamiento pedagógico por motivos que no cuenta con la documentación para realizarlo

- Se le pregunto a la subdirectora del colegio que metodología utilizan los docentes al impartir su clase. Brindándoles las siguientes:
 - 1) Estrategias.
 - 2) Técnicas.
 - 3) Métodos.
 - 4) Otros.

La subdirectora expreso que en las observaciones que ha realizado a los docentes ellos utilizan diferentes estrategias para el proceso de E/A.

Los docentes expresan que en un 75% utilizan estrategias para la E/A y un 25% utilizan métodos y técnicas para llevar acabo la E/A.

Gráfico No 19 Metodología que utilizan los docentes al impartir su clase.



Fuente: Entrevista a Sub-directora y encuesta a docentes.

Según la subdirectora del colegio aunque no ha realizado acompañamiento pedagógico observa que los docentes utilizan diferentes estrategias al impartir su clase.

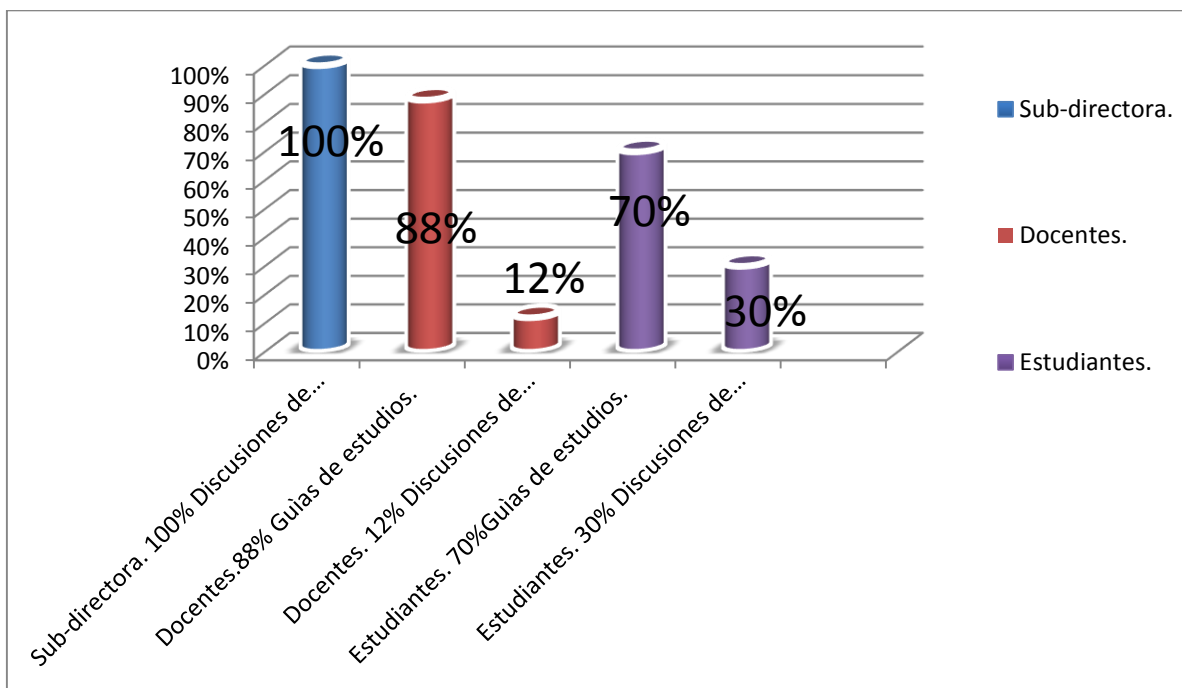
- Con que medios o recursos didácticos se apoyan los docentes en el proceso de E/A teniendo las opciones siguientes:
 - 1) Guías de estudios.
 - 2) Discusiones de grupo.
 - 3) Giras de campo.
 - 4) Entrevistas.
 - 5) Otros.

La subdirectora ha observado que los docentes en el aula de clase realizan discusiones de grupo y guías de estudios.

Los docentes en un 88% utilizan guías de estudios y un 12% discusiones de grupo.

Los estudiantes expresan en un 70% que sus profesores utilizan guías de estudios y un 30% discusiones de grupos.

Gráfico No 20 Medios o recursos didácticos se apoyan los docentes en el proceso de E/A



Fuentes: Entrevista a Sub-directora, Encuesta a Docentes y Estudiantes.

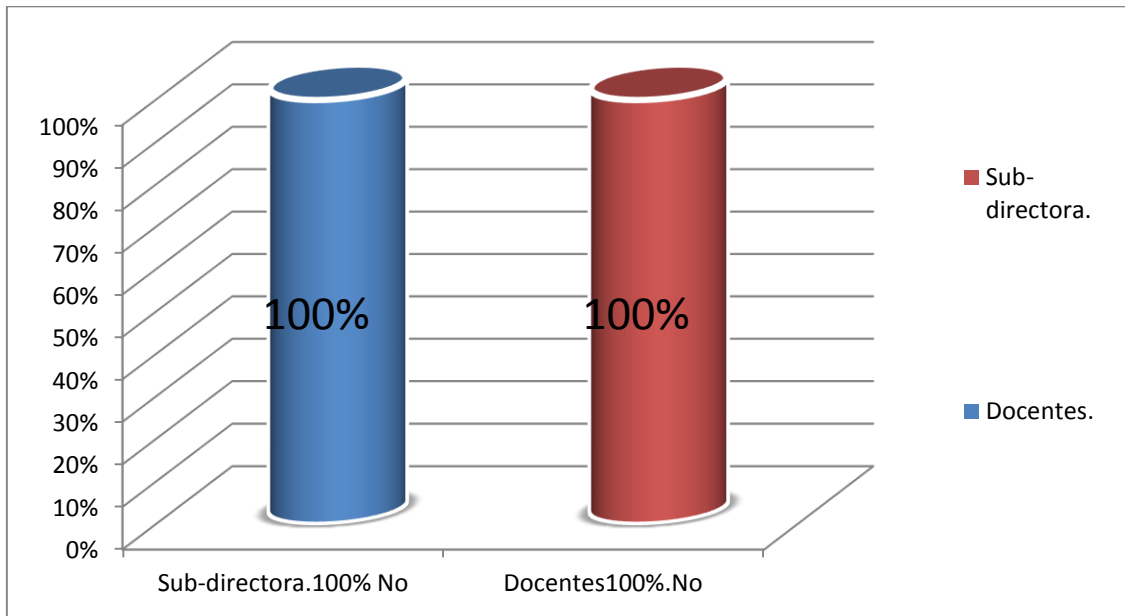
Según la subdirectora en las observaciones identifica que los docentes utilizan guías de estudios y discusiones de grupo, los docentes de igual manera en la encuesta plantean lo mismo utilizando las discusiones de grupo y las guías de estudios, planteando los estudiantes que sus profesores utilizan muy frecuente las guías de estudios y discusiones de grupos.

- Ha realizado amonestaciones cuando los docentes incumplen con sus planes diarios.

La subdirectora expreso en la entrevista que no ha realizado ningún tipo de amonestación y en el trayecto del tiempo no lo piensa hacer. No ha revisado plan de clase por el factor tiempo que tiene que cumplir su función como profesora y subdirectora al mismo tiempo.

Los docentes expresan en un 100% que no reciben amonestación y no le han revisado el plan de clase en este año lectivo.

Gráfico No 21 Realiza amonestación cuando los docentes incumplen con sus planes de clase.



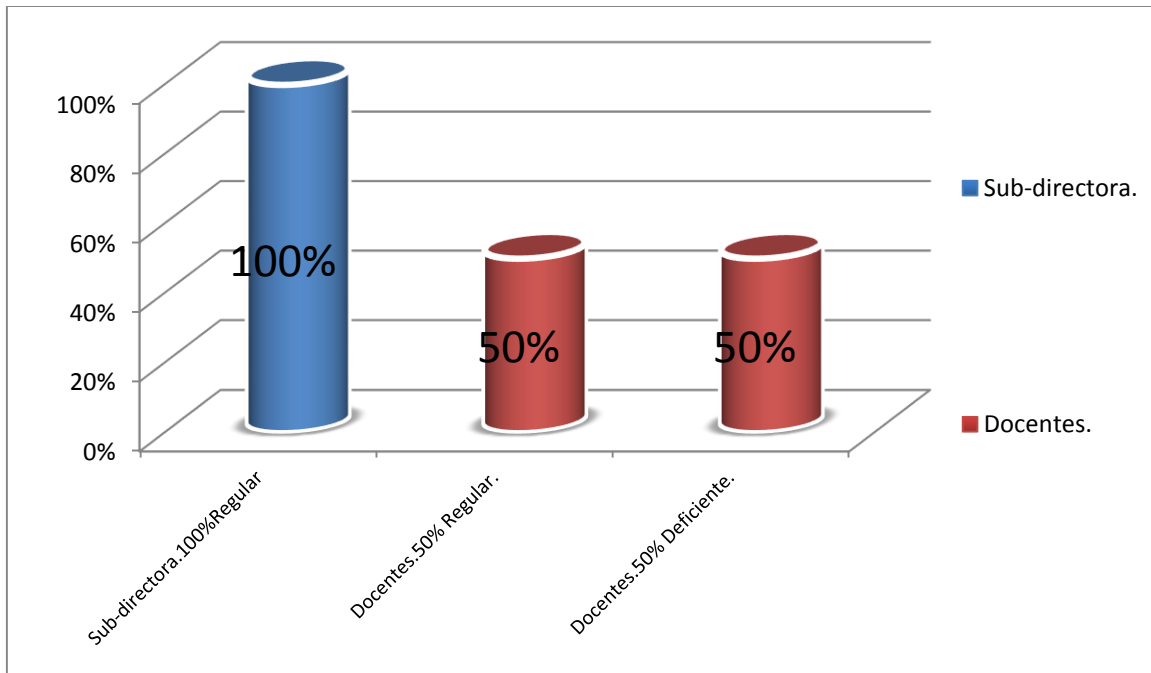
Fuentes: Entrevista a Sub-directora, Encuesta a Docentes.

- Cómo valora el rendimiento académico de los estudiantes:
 - 1) Excelente.
 - 2) Muy bueno.
 - 3) Regular.
 - 4) Deficiente.

La subdirectora valora que regular porque de 36 estudiantes que tiene un profesor solo aprueban en limpio de 15 a 20 estudiantes y en todo el turno matutino hay un bajo rendimiento académico.

Los docentes expresan que en un 50% el rendimiento académico es regular y el otro 50% deficiente por la disciplina y el poco apoyo del padre de familia en las tareas diarias de sus hijos.

Gráfico No 22 Como valora el rendimiento académico de los estudiantes.



Fuentes: Entrevista a Sub-directora, Encuesta a Docentes.

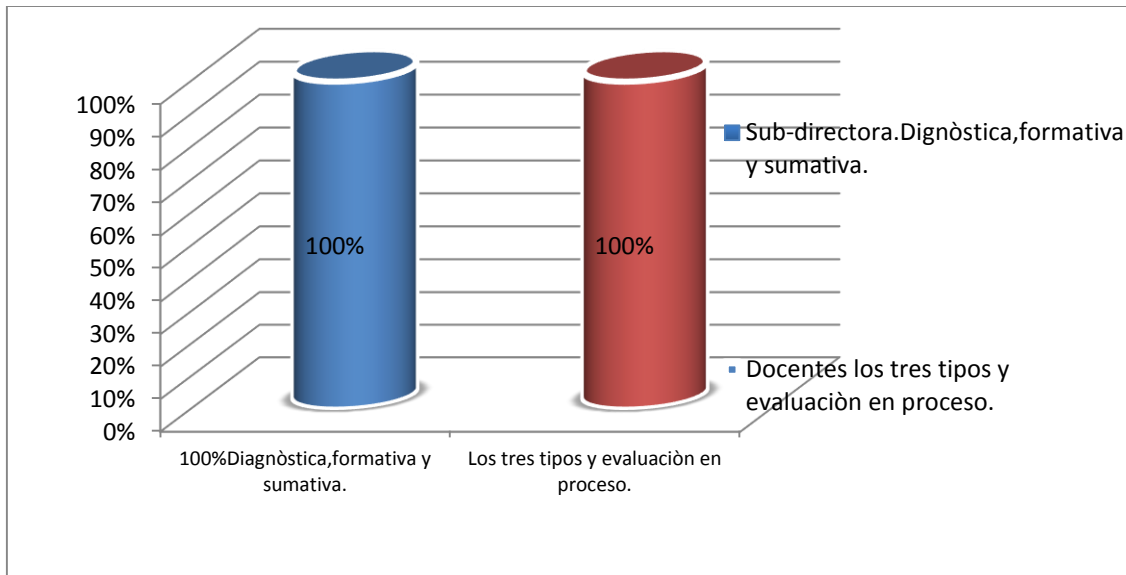
Manifestaba la subdirectora del valor del rendimiento académico a simple observación y en la entrega de boletines de los estudiantes se evidencia el bajo rendimiento en sus clases motivos aun no son detectados pero algunos docentes expresan que se debe al poco apoyo de los padres de familia en la ayuda a las tareas de los mismo y que la disciplina es otro factor que influye mucho en el rendimiento académico.

- Qué tipo de evaluación utilizan los docentes en el proceso de E/A.

La subdirectora dice que desde inicio del año escolar se utiliza la diagnóstica, después la formativa y finalizando con la sumativa.

Los docentes expresan en un 100% que utilizan los tres tipos de evaluación y también utilizan la evaluación en proceso.

Gráfico No 23 Que tipos de evaluación utilizan los docentes en el proceso E/A.



Fuentes: Entrevista a sub-directora, encuesta a docentes.

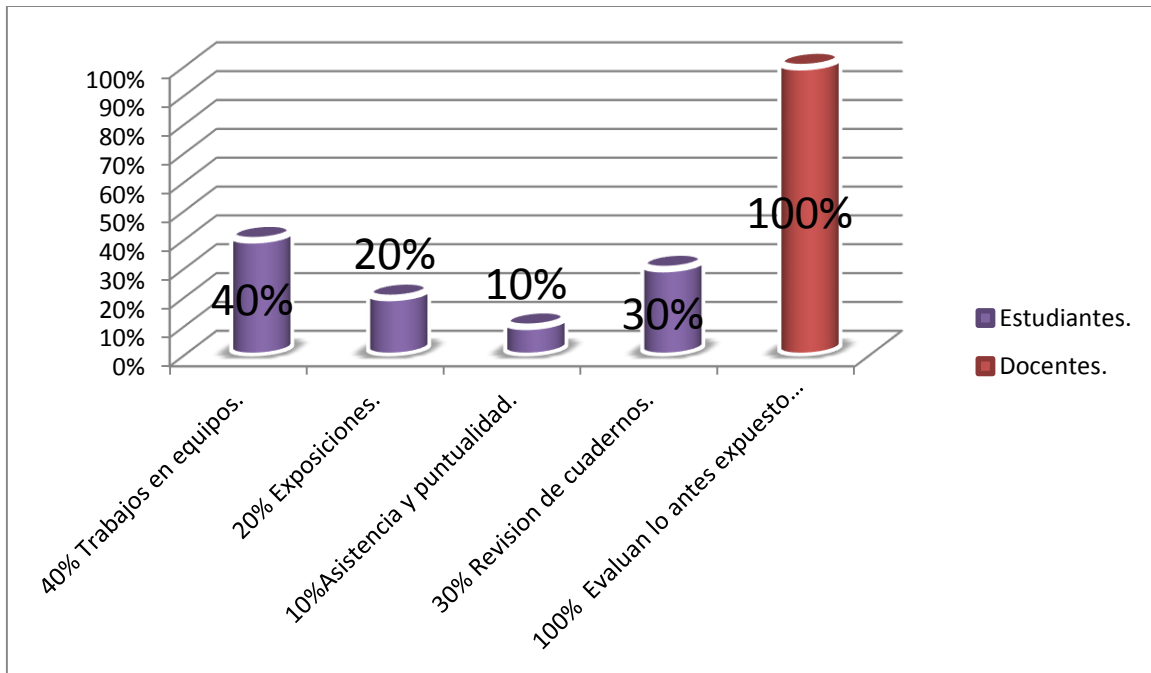
Cabe señalar que tanto la sub-directora como el personal docente expresan los tipos de evaluación que se utilizan en el proceso para la enseñanza y el aprendizaje.

- Al preguntarle a los estudiantes de qué manera te evalúa tu profesor(a), brindándoles opciones respondieron

En un 40% trabajo en equipos., un 20% en exposiciones, 10% en asistencia y puntualidad y el 30% revisión de cuadernos.

Los docentes expresan que trabajan con evaluación en proceso y evalúan con exposiciones, revisión de cuadernos, trabajo en equipos y tiene un puntaje la asistencia y puntualidad.

Gráfico No 24 De qué manera te evalúan tus Profesores(as)

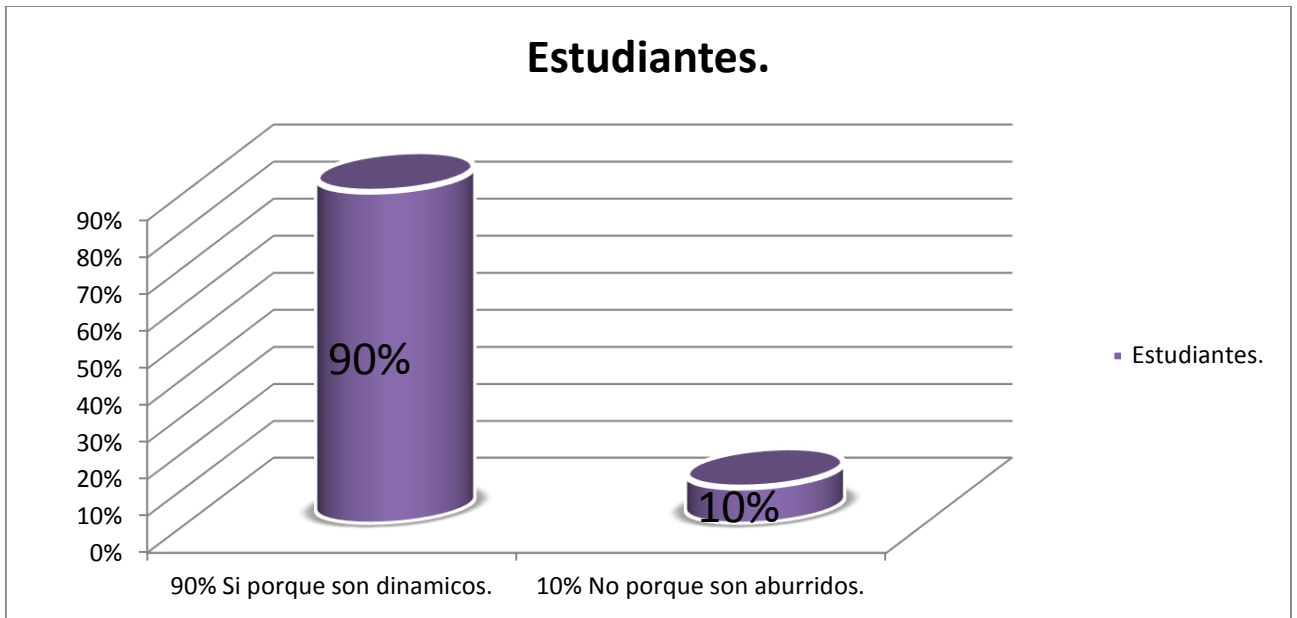


Fuentes: Encuesta a estudiantes y encuesta a docentes.

Estudiante como docentes expresan el tipo de evaluación que se utiliza dentro del aula de clase.

- Preguntándoles si les gusta como su profesor(a) imparte la clase los estudiantes respondieron en un 90% que si porque son dinámicos y le entienden a la explicación de la clase el 10% expreso que no porque son aburridos y les da sueño al momento de la clase.

Gráfico No 25. Te gusta como tu profesor (a) imparte la clase.



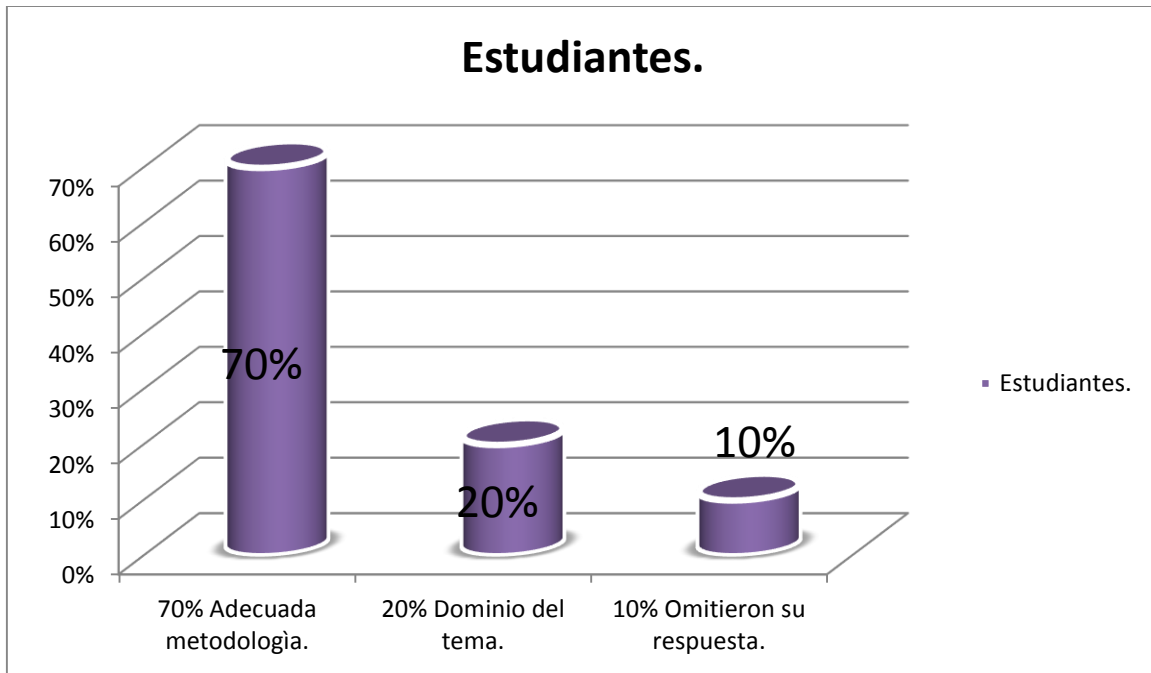
Fuente: Encuesta a estudiantes.

Solo un 10% de los estudiantes expresan esa inquietud analizando que pueden ser los estudiantes que se salen en horas de clase información brinda por la sub-directora del colegio.

- *Al impartir la clase los profesores(as) utilizan adecuada metodología, medios de enseñanzas, dominio del tema, y buen trato.*

Los estudiantes respondieron en un 70% adecuada metodología un 20% dominio del tema y 10% omitieron respuesta.

Gráfico No 26. Metodología utilizada por los docentes.



Fuente: Encuesta a estudiantes.

Solo un 10% omitió su respuesta mostrando los estudiantes que participaron que si realizan bien el trabajo docentes.

VIII.CONCLUSIONES

A través de la investigación realizada en el Colegio Público Alfonso Cortes se llegó a las siguientes conclusiones:

- 8.1. La dirección del centro no cuenta con una Directora General nombrada, cual es una gran debilidad ya que no hay quien se ocupe de las orientaciones que baja el Ministerio de Educación, MINED y la subdirectora lleva control solo del turno matutino. La dirección del Colegio no ha realizado visitas de acompañamiento durante este año lectivo 2014.
- 8.2. La sub dirección del Colegio realiza muy pocas visitas de acompañamiento pedagógico, y las que realiza son de forma indirecta haciendo uso de observaciones fuera del aula, desde los pasillos del Colegio.
- 8.3. Algunas de las fortalezas encontradas que se mencionan es que los docentes del centro son licenciados y especialistas en sus áreas y con muchos años de laborar en dicho Colegio, existen buenas relaciones humanas entre docente- estudiantes y los otros miembros de la comunidad educativa, también se pudo observar que existe buen control de la disciplina laboral.
- 8.4. Los docentes emplean metodología activa participativa en el proceso enseñanza aprendizaje según la sub dirección del Centro y observaciones realizadas.
- 8.5. Entre las debilidades detectadas se menciona que el centro no cuenta con un formato, ni cronograma para efectuar visitas de acompañamiento pedagógico.

IX. RECOMENDACIONES

- 9.1. Realizar acompañamiento pedagógico de forma directa con más frecuencia a los docentes, haciendo uso de entrevistas, visitas al aula con guías de acompañamiento.
- 9.2. Concientizar al equipo de dirección que se apropie de los conceptos de acompañamiento pedagógico para mejorar su labor docente en el desempeño de sus funciones.
- 9.3. Realiza visitas de acompañamiento pedagógico a los docentes de forma continua según orienta el Ministerio de Educación y apropiarse de las técnicas a utilizar.
- 9.4. Elaborar cronograma de visitas de acompañamiento pedagógico y dárselo a conocer a los docentes
- 9.5. Realizar el acompañamiento pedagógico para evaluar el rendimiento académico en los estudiantes.
- 9.6. Realizar gestiones para el nombramiento de una Directora General y un docente ya que la sub-directora cumple con dos funciones.

X.BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Aldana Mendoza, Carlos (1999). Para Maestros. Edición Impreso en Guatemala.
- ✓ Briggs, L (2000). La Supervisión. Editorial México. Mc Graw Hill.
- ✓ BANDURA - Johanna Contreras El modelaje,(2003). • BANGUERA, María Teresa Observación en la escuela: Aplicaciones. Barcelona
- ✓ Currículo Básico Nacional Nicaragua. (1998).
- ✓ Corona (2000). El Desempeño Laboral.
- ✓ Calderón Vásquez Rosa Arline.El Acompañamiento Pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores/ Ciencias de la Educación .Pag 1-3
- ✓ Fermín Manuel (1980a). Tecnología de la Supervisión Docente. Editorial Kapelusz.
- ✓ García Lizano, Nidia (2010). Administración Escolar para el cambio y el mejoramiento de las Instituciones Educativas. Costa Rica.
- ✓ Hierro L.(1974). Enfoque práctico de la Supervisión Escolar. Editorial.Kapelusz. Buenos Aires Argentina.
- ✓ Lápiz Jiménez, Carlos H. (2003). La Administración y Planificación como Proceso. San José Costa Rica.
- ✓ Lucio Rafael (2009). Experiencias del Primer encuentro del curso de formación de Asesores Pedagógicos. PAEBANIC.
- ✓ Ministerio de Educación (2001-2008). Módulo de documentos sobre Supervisión Educativa.
- ✓ Nerici, Imideo G (1986). Introducción a la Supervisión Escolar. Editorial. Kaperusz Argentina.

XI.WEBGRAFÍA

http://www.educando.edu.do/sitios/site_basica/res/Documentos/manualdeacompanamientoyseguimientoenero05.pdf. Proyecto PACE .Manual de Procedimiento para el Acompañamiento y Seguimiento

<http://es.scribid.com/doc30751819/Acompañamiento-Pedagogico-y-Desempeno-Docente-Wilfredo-Rimari>

[http://sigma.minedu.gob.pe/uploads/publico/documentos_oficiales/Lineamientos de acompañamiento.pdf](http://sigma.minedu.gob.pe/uploads/publico/documentos_oficiales/Lineamientos_de_acompañamiento.pdf)

<http://www.monografias.com/trabajos34/planificacion/planificacion.shtml#ixzz2jgcWnWi6>

<http://www.monografias.com/trabajos94/dirección-educativa/dirección-educativa.shtml#ixzz2ji8Kvs00>

<http://www.slideshare.net/kysya/caracteristicas-de-la-supervision-y-acompañamiento-pedagogico>

<http://www.monografias.com/trabajos12/mapro.shtml#ixzz2jQ74RCg0>

<http://remembranza.wordpress.com/acompañamiento-pedagogico-del-supervisor-y-desempeno-docente-en-las-escuelas-de-iii-etapa-de-basica/>

<http://www.monografias.com/trabajos12/mapro/mapro.shtml#aula#ixzz2jnSiINWC>

<http://www.monografias.com/trabajos17/evaluar-docentes/evaluar-docentes.shtml#ixzz3K8YwmOp0>

ANEXOS

FOTOGRAFÍAS DEL COLEGIO PÚBLICO ALFONSO CORTÉS



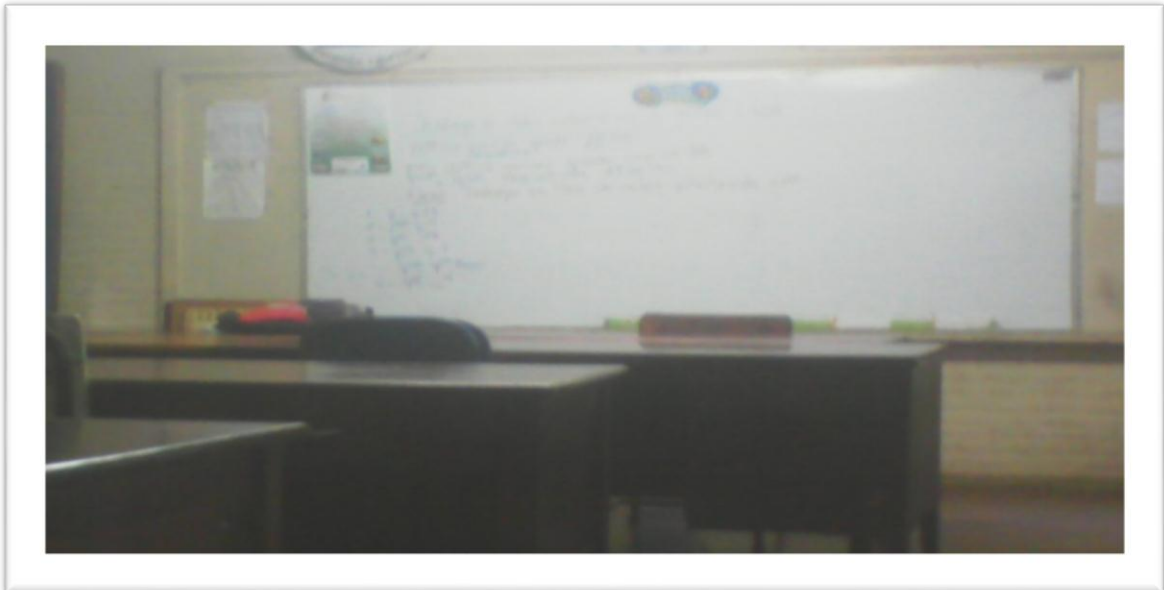
Entrada de la Dirección del Centro.



Pebellones del Colegio.



Sala de Maestros.



Formato de acompañamiento pedagógico.

Colegio Público Alfonso Cortes.

GUÍA DE OBSERVACIÓN DE CLASE.

Objetivo: _____

i. DATOS GENERALES

Nombre del Docente: _____

Asignatura: _____ Unidad: _____

Contenido: _____

N# de Estudiantes: _____ Grado y Sección: _____ H/C: _____ Fecha: _____

ii. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE A OBSERVAR.

Aspecto	Indicadores Técnicos Didácticos	Exc	MB	B	Def	Observaciones.
Administrativo.	1. Plan de clase completo.					
	2. Cumplimiento de orientaciones.					
	-Control de asistencias					
	3. Utiliza material de apoyo.					
	4. El aula está organizada adecuadamente.					
Organización y desarrollo de la clase.	1. Evaluación y consolidación del tema anterior.					
	2. Orienta con claridad las actividades de iniciación.					
	3. Aplica técnicas de E/A constructivista.					
	4. Actividades propuesta por el docente.					
	Trabajo individual					
	Trabajo cooperativo.					
	Trabajo competitivo.					
	Participación de los estudiantes.					

	5. Utiliza lenguaje técnico apropiado.					
	6. Vincula la teoría con la práctica.					
	7. Atiende y respeta las ideas e inquietudes de los estudiantes.					
Finalización	1. Facilita actividades de síntesis.					
	2. Realiza actividad de evaluación.					
	3. Valora el proceso y esfuerzo, no solo los resultados.					
	4. Orienta la tarea en casa.					
Formación de hábitos.	1. Fomenta y promueve los valores del MINED.					
	2. Comportamiento de los estudiantes.					

iii. *Comentario Generales*

iv. *Recomendaciones:*

Firma del Observador: _____

Docente: _____



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN-MANAGUA

Recinto Universitario “Rubén Darío”

Facultad de Educación e Idiomas

Departamento de Pedagogía

Guía de Entrevista a Directora-Subdirectora

Estimado(a) Director/Subdirector la presente Entrevista tiene como finalidad Analizar el acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes de educación secundaria que realiza el equipo de dirección del turno matutino del colegio público Alfonso Cortés de Managua durante el segundo semestre del año 2,014.agradecemos su valiosa colaboración al respecto.

I-Datos Generales.

Nivel Académico: Lic. _____ Master _____ Dr. _____

Años de Experiencia Docente _____ Años de experiencia como
Director o subdirector _____ Matricula Inicial _____

Matricula Actual _____ % de Retención _____ % de Deserción _____

II-Aspecto Pedagógico.

1. ¿Existe u Plan o cronograma de visitas para el Acompañamiento Pedagógico?

2. ¿Qué significa para usted acompañamiento pedagógico?

3. ¿Quién realiza el acompañamiento pedagógico el colegio?

4. ¿Involucra a los docentes o le informa de la elaboración del plan de acompañamiento pedagógico?_____

5. ¿Con que frecuencia realiza visitas de acompañamiento pedagógico a los docentes?

6. ¿Qué métodos y técnicas utiliza para el acompañamiento pedagógico?

7. Para usted cuales son los objetivos del acompañamiento pedagógico realizado por el equipo de dirección.

a) Control y evaluación.

b) Comprobar las capacidades del docente.

c) Valorar el dominio científico-metodológico de los docentes.

8. ¿Qué logros ha obtenido en la visita de acompañamiento pedagógico que ha realizado a los docentes?

9. ¿Qué dificultades ha observado en los docentes durante realiza la visita de acompañamiento pedagógico?

10. Al finalizar la valoración de acompañamiento pedagógico inicia con los aspectos siguientes:

a) Fortalezas.

b) Debilidades.

c) Otros.

11. ¿Qué recomendaciones brinda usted a los docentes después del acompañamiento pedagógico?

12. ¿Retoman los docentes las recomendaciones brindadas?

13. El acompañamiento que realiza ha servido para mejorar las siguientes áreas:

- a) Metodológicas.
- b) Dominio de vocabulario.
- c) Dominio científico.
- d) Mejorar la redacción.
- e) Dominio de grupo.
- f) Trato de los estudiantes en la disciplina.
- g) Responsabilidad y autodominio.

14. ¿De qué manera el Acompañamiento Pedagógico ha permitido el buen desempeño en sus docentes?

15. ¿Cómo estimula el Desempeño Docente a los docentes cuando realizan bien su trabajo?

16. ¿Realiza capacitación al encontrar debilidad en el acompañamiento pedagógico?

17. Al finalizar el acompañamiento pedagógico realiza una valoración continua con los docentes? _____

18. Luego de la valoración continua les facilita el informe y lo firman?

III –Desempeño Docente.

19. ¿Qué metodología utilizan los profesores(as) al impartir su clase?

- a. Estrategias _____
- b. Técnicas _____
- c. Métodos _____
- d. Otros _____

20. ¿Con que medios o recursos didácticos se apoya el profesor(a) en el proceso de E/A?

- a. Guías de estudio _____
- b. Discusión de grupo _____
- c. Giras de campo _____

d. Entrevistas: _____ 9. Otros. _____

. 21. Ha realizado amonestaciones cuando incumple con sus planes diarios?

Si _____ No: _____. Si su respuesta es positiva indique a continuación si es: Verbal:

Si _____ No _____ Escrita: Si _____ No _____

Otras: _____

22.. ¿Cómo valora el rendimiento académico de sus estudiantes?

Excelente _____

Muy Buena _____

Regular _____

Deficiente _____

23. Que tipos de evaluación utiliza en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

a. Diagnostica: Si _____ No _____ b. formativa: Si _____ No _____ c. Sumativa: Si _____ No _____

IV. Aspecto de capacitación.

24. Ha recibido en este año con el personal docente?

25 ¿Quién realiza estas capacitaciones?

26 Señale los tipos de capacitaciones que ha recibido en este año?

- a) Estrategias metodológicas.
- b) Comunicación afectiva.
- c) Evaluación de los aprendizajes.
- d) Educación inclusiva.
- e) Liderazgo.

- f) Currículo.
- g) Otros.

27.El periodo de duración de las capacitaciones ha sido?

- a) 1 semana.
- b) 2 semanas.
- c) 3 semanas.
- d) 4 semanas.
- e) otros.

28¿Aplican los docentes los conocimientos proporcionados mediante las capacitaciones en el desempeño laboral? _____

“Gracias por sus aportes”



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN-MANAGUA

Recinto Universitario “Rubén Darío”

Facultad de Educación e Idiomas

Departamento de Pedagogía

Guía de Encuesta a Docentes.

Estimado(a) Docentes la presente Encuesta tiene como finalidad Analizar el acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes de educación secundaria que realiza el equipo de dirección del turno matutino del colegio público Alfonso Cortés de Managua durante el segundo semestre del año 2,014. agradecemos su valiosa colaboración al respecto.

I-Datos Generales.

Nivel Académico: MEP___ Lic.____ Master _____ Otros_____

Turno: _____ Edad: ___ Sexo:___ Cargo: _____ Prof. Guía: Si_____

No___ Años de experiencia docente: ___ Años de laborar en el centro: _____

Área que imparte: _____

II Datos Pedagógicos.

Complete en los espacios (líneas) la respuesta correspondiente.

1. ¿Qué significa para usted Acompañamiento Pedagógico?

Supervisión _____ Comunicación_____ Estar con el otro_____ Ir en compañía del otro_____ Caminar junto al otro_____ Corresponsabilidad_____ Ser parte de su reflexión_____

2. ¿Participa o se le informa de la elaboración del plan de Acompañamiento Pedagógico? Si_____ No_____ Si su respuesta es positiva, explique en que participa. _____

3. ¿Quién realiza el acompañamiento pedagógico en el centro?

- a. Director _____ b. subdirector _____ c. Coordinador de área _____
d. Técnico(a) MINED _____ e. Otros _____

4. ¿Con que frecuencia realiza visitas de acompañamiento pedagógico?

5. ¿Cuáles son los objetivos del acompañamiento pedagógico, realizado por el equipo de dirección?

- Control y Evaluación _____ b. Comprobar las capacidades del docente _____
c. Valorar el dominio científico-metodológico del docente _____ d. Otros _____

6. ¿Qué métodos y técnicas utiliza el equipo de dirección para realizar el acompañamiento pedagógico?

7. ¿El acompañamiento pedagógico que recibe es?

- Supervisión docentes: _____ b. Visita del director: _____ c. Observación para mejorar la pedagogía _____ d. Actividad pedagógica _____

8. ¿Qué logros ha obtenido en las visitas de acompañamiento pedagógico?

.Al finalizar la valoración del acompañamiento pedagógico, el equipo de dirección inicia con los aspectos siguientes:

a. Fortalezas _____

b. Debilidades _____

c. Otros _____

9-Después del Acompañamiento Pedagógico le brindan recomendaciones cuando se encuentra en dificultades en el proceso de E/A.

Si _____ No _____ Algunas veces _____

10-Al finalizar el acompañamiento pedagógico, el equipo de dirección u otra persona realiza una valoración continua con usted?

Si ____ No ____

11. ¿Luego de la valoración conjunta del acompañamiento pedagógico, usted firma el documento del informe?

Sí ____ No ____

12. Retoman las recomendaciones brindadas por parte de la dirección?

13. El acompañamiento pedagógico, le ha servido para mejorar en las siguientes áreas:

a. Metodológica: Si ____ No ____ b. Dominio del vocabulario: Si ____ No ____

c. científica: Si ____ No ____ d. Mejorar la redacción: Si ____ No ____

e. Dominio de grupo: Si ____ No ____ f. Trato a los alumnos en la disciplina:

Sí ____ No ____

g. Responsabilidad y autodominio: Si ____ No ____

H. Otros: Si ____ No ____

III Desempeño Docente.

14. ¿Qué metodología utiliza para impartir su clase?

a. Estrategias _____

b. Técnicas _____

c. Métodos _____

d. Otros _____

15. ¿Con que medios o recursos didácticos se apoya en el proceso de E/A?

a. Guías de estudio _____ b. Discusión de grupo _____ c. Giras de campo _____

d. Entrevistas: _____ 9. Otros. _____

16. ¿De qué manera evalúas a tus estudiantes?

Pruebas cortas___ b. Trabajo individuales___ c. Trabajos de equipos escritos___
d. Exposiciones: _____ e. Debates: _____ f. Asistencia y puntualidad: _____ g.
Revisión de cuadernos: _____ h. Exámenes: _____ Otros: _____

17¿De qué manera el acompañamiento pedagógico le ha servido en su labor docente?

.18. La dirección del colegio los estimula cuando realizan bien el trabajo docente?

19. Ha recibido amonestaciones cuando incumple con sus planes diarios?

Si: _____ No: _____. Si su respuesta es positiva indique a continuación si es: Verbal:

Si: _____ No:_____ Escrita: Si_____ No_____

Otras: _____

20. ¿Cómo valora el rendimiento académico de sus estudiantes?

Excelente_____

Muy Buena_____

Regular_____

Deficiente_____

21De qué manera te evalúa a sus estudiantes.

Pruebas cortas___ b. Trabajo individuales___ c. Trabajos de equipos escritos___

d. Exposiciones: _____ e. Debates: _____ f. Asistencia y puntualidad: _____ g.

Revisión de cuadernos: _____ h. Exámenes: _____ Otros: _____

22. Que tipos de evaluación utiliza:

a. Diagnóstica: Si ___ No___ b. formativa: Si ___ No___ c. Sumativa: Si___
No___

VII. Aspecto de capacitación.

23. ¿Ha recibido capacitaciones en este año lectivo?

Si: ___ No: ___ Pocas: _____

24 ¿Quién realiza estas capacitaciones?

a. Directora: ___ b. Subdirectora: ___ c. Otros: _____

25. Señale los tipos de capacitaciones que ha recibido por parte del centro.

Estrategias metodológicas_____	Comunicación Efectiva_____
Evaluación de los Aprendizajes_____	Proceso E/A (Didáctica) _____
Educación Inclusiva_____	Currículo_____
Relaciones Humanas_____	Liderazgo_____
Otros_____	

26. El periodo de duración de las capacitaciones que ha recibido ha sido:

Una Semana _____ Dos semanas _____ Tres semanas _____

Cuatro semanas_____ Otros_____

27. ¿Aplican los conocimientos proporcionados en las capacitaciones dentro del aula de clase?

“Gracias por sus aportes”



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN-MANAGUA

Recinto Universitario “Rubén Darío”

Facultad de Educación e Idiomas

Departamento de Pedagogía

Guía de Encuesta a Estudiantes.

Estimado(a) Estudiantes la presente Encuesta tiene como finalidad Analizar el acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes de educación secundaria que realiza el equipo de dirección del turno matutino del colegio público Alfonso Cortés de Managua durante el segundo semestre del año 2,014. agradecemos su valiosa colaboración al respecto.

I. Datos Generales:

Edad: ____ Sexo: ____ Año: _____

II. Aspectos de Planificación y Organización del proceso Enseñanza y Aprendizaje.

1. ¿Asiste diariamente a clases? Si ____ No _____

2. ¿Asiste puntualmente a clases? Si: ____ No: ____ Justifique su respuesta si es negativa. _____

3. ¿Al iniciar la clase su maestra toma asistencia ¿Si: ____ No: ____

4. ¿De qué manera te evalúa tu maestra(o)?

Pruebas cortas ____ b. Trabajo individuales ____ c. Trabajos de equipos escritos ____

d. Exposiciones: ____ e. Debates: ____ f. Asistencia y puntualidad: ____ g.

Revisión de cuadernos: ____ h. Exámenes: ____ Otros: _____

5. ¿Qué significa para ti como estudiante el acompañamiento pedagógico?

6 ¿Con que frecuencia se acerca la directora o subdirector al docente y estudiantes para orientar diversas actividades del centro?

a. Siempre: _____ b. A veces: _____ c. Nunca: _____

7. ¿Los maestros (as) reciben supervisión (acompañamiento pedagógico) durante las clases? Si: _____ No: _____

¿De qué manera? _____

8. ¿Quién supervisa a tu maestro(a) cuando está impartiendo la clase?

a. Directora _____ b. Subdirector _____ c. Técnicos del MINED _____ d. Otros _____

e. Menciónelos: _____

9 ¿Para usted como estudiante para qué sirve el acompañamiento pedagógico?

III. Desempeño Docente.

10 . ¿Te gusta como tu profesor(a) imparte la clase? Si: ____ No: ____ ¿Por qué?

11. ¿Al impartir las clases los profesores(as) utilizan:

Adecuada metodología. Si: _____ No: _____

Medios de enseñanza Si: _____ No: _____

Dominio del tema: Si: _____ No: _____

Buen trato: Si: _____ NO: _____

12. ¿De qué manera te motiva la dirección del centro para mejorar tu rendimiento académico?

a. Respetuosos _____ b. Afectivos _____ c. Dinámicos _____ d. Responsables _____

e. Cariñosos _____ f. _____

13. Conque medios o recursos didácticos se apoya tu profesor(a) en el proceso de enseñanza aprendizaje.

- a) Guías de estudios.
- b) Discusiones de grupos.
- c) Giras de campo.
- d) Entrevista.
- e) Otros.

IV. Aspecto de capacitación.

14. ¿Tu profesor(a) ha recibido capacitaciones en este año lectivo?

Si: ____ No: ____ Pocas: ____

15. ¿Quién realiza estas capacitaciones?

a. Directora: ____ b. Subdirectora: ____ c. Técnicos MINED.: ____

16. El periodo de duración de las capacitaciones que ha recibido tu profesor(a) ha sido:

Una Semana ____ Dos semanas ____ Tres semanas ____

Cuatro semanas ____ Otros ____

17. ¿Aplica tu profesor(a) los conocimientos proporcionados en las capacitaciones dentro del aula de clase?

Si: ____ No: ____ Algunas veces: ____

“Gracias por sus aportes”