

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Influencia del sistema de supervisión interna en el desempeño laboral docente del nivel secundario básica regular del ámbito de la Ugel Canchis.

Trabajo Académico.

Para optar el Título de Segunda Especialidad profesional en Investigación y
Gestión Educativa

Autor:

Freddy Frank Gonzales Quispe

Chincha– Perú

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Influencia del sistema de supervisión interna en el desempeño laboral docente del nivel secundario básica regular del ámbito de la Ugel Canchis.

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (presidente)



Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas (secretario)



Mg. Ana María Javier Alva (vocal)



Chincha– Perú

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Influencia del sistema de supervisión interna en el desempeño laboral docente del nivel secundario básica regular del ámbito de la Ugel Canchis.

Los suscritos declaramos que el trabajo académico es original en su contenido y forma

Freddy Frank Gonzales Quispe (Autor)

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva (Asesor)

Chincha– Perú

2018



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD


ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO


Chincha, a los once días del mes de agosto del año dos mil dieciocho, se reunieron en la LE. José Olaya, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, al Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo, coordinador del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas (Secretario) y Mg. Ana María Javier Alva (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: *Influencia del sistema de supervisión interna en el desempeño laboral docente del nivel secundario básica regular del ámbito de la Ugel Canchis*, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa al señor(a). **GONZALES QUISPE FREDDY FRANK**.


A las doce horas, y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico. Luego de la exposición del trabajo, la formulación de las preguntas y la deliberación del jurado se declaró aprobado por mayoría con el calificativo de **15**

Por tanto, **GONZALES QUISPE FREDDY FRANK**, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa.

Siendo las trece horas con treinta minutos el presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad los integrantes del jurado.


Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Presidente del Jurado
DNI: 00230120


Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas
Secretario del Jurado
DNI: 43852105


Mg. Ana María Javier Alva
Vocal del Jurado
DNI: 07038746

Influencia del sistema de supervisión interna en el desempeño laboral docente del nivel secundario básica regular del ámbito de la Ugel Canchis

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	www.une.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	www.minedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	www.repositorio.usac.edu.gt Fuente de Internet	1%
5	repositorio.untumbes.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	1%

9	es.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
10	1library.co Fuente de Internet	1 %
11	www.adide.org Fuente de Internet	1 %
12	www.monografias.com Fuente de Internet	1 %
13	ilustrados.com Fuente de Internet	1 %
14	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
15	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	< 1 %
16	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
17	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	< 1 %
18	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
19	baixardoc.com Fuente de Internet	< 1 %

20	cmap.upb.edu.co Fuente de Internet	< 1 %
21	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	< 1 %
22	docslide.us Fuente de Internet	< 1 %
23	oa.upm.es Fuente de Internet	< 1 %
24	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	< 1 %
25	prezi.com Fuente de Internet	< 1 %
26	documentop.com Fuente de Internet	< 1 %
27	dspace.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
28	sdf3be30d3ca67526.jimcontent.com Fuente de Internet	< 1 %
29	Submitted to Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid Trabajo del estudiante	< 1 %
30	biblioteca.usac.edu.gt Fuente de Internet	< 1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Dr. Segundo Oswaldo Albergueque Silva
(Asesor)

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios y a mis seres queridos.

INDICE

DEDICATORIA	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I: MARCO TEORICO	14
1.1. Supervisión educativa, monitoreo y acompañamiento	14
1.2. La evolución de la supervisión escolar	17
1.3. Tipos de Supervisión Educativa	17
CAPITULO II: CARACTERÍSTICAS DE LA SUPERVISIÓN EDUCATIVA	19
2.1. Las principales características de la supervisión educativa son	19
2.2. Principios de la supervisión educativa	19
2.3. Funciones de supervisión educativa	20
2.4. Fase de supervisión	22
2.5. Métodos y técnicas de supervisión	23
2.6. Tendencias de la supervisión educativa	25
CAPITULO III: EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE	28
3.1. La evaluación.	28
3.1.1. Evaluación del desempeño humano	28
3.1.2. El propósito de la evaluación del desempeño.	30
3.1.3. La etapa de evaluación del desempeño docente.	31
3.1.4. Aspectos de desempeño profesional docente.	32
3.1.5. Ventajas de la evaluación del desempeño.	32
3.2. Importancia de la supervisión educativa y la evaluación de desempeño docente en el proceso educativo formal	33
3.2.1. Aspectos de desempeño profesional docente.	34
3.3. planificación curricular.	35
3.3.1. Diversificación curricular	35
3.3.2. Programación Curricular	35
CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS CITADAS	41

RESUMEN

El presente informe monográfico tiene como propósito investigar la influencia de la supervisión en la mejora de los procesos de desempeño docente; se realiza una investigación básica de tipo descriptiva exploratoria. El ámbito geográfico de la UGEL Canchis está ubicado a 3350 msm, a 150 km al sur de la ciudad del Cusco. Son 40 las Instituciones Educativas del secundario que pertenecen a la UGEL Canchis, ubicados en sus 08 distritos, más cuatro sectoriales que políticamente está en la jurisdicción de la provincia de Canas. La presente monografía brinda información sobre la formación de la psicomotricidad para docentes del área.

Palabras clave: Desempeño docente, supervisión, -estrategias, técnicas.

ABSTRACT

The purpose of this monographic report is to investigate the influence of supervision on the improvement of teaching performance processes; A basic research of an exploratory descriptive type is carried out. The geographical scope of UGEL Canchis is located at 3350 meters above sea level, 150 km south of the city of Cusco. There are 40 secondary Educational Institutions that belong to UGEL Canchis, located in its 08 districts, plus four sectoral ones that are politically in the jurisdiction of the province of Canas. This monograph provides information on psychomotor training for teachers in the area.

Keywords: Teaching performance, supervision, strategies, techniques

INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral docente es un tema importante en los procesos educativos, es por eso que se recurre a muchas técnicas y estrategias para optimizar este proceso, uno de ellos es la supervisión interna.

La supervisión educativa ocupa un espacio interesante en la organización del Ministerio de Educación. Tal es así que esta categoría está adjudicada a todos los órganos desconcentrados como son las Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local y la Dirección de las Instituciones Educativas. El Reglamento del Sistema de Supervisión Educativa, aceptado por El Decreto Supremo N° 050-82 ED del año 1982, además vigente, señala que la supervisión tiene la meta de cautelar el correcto funcionamiento técnico-pedagógico y administrativo de la instrucción peruana; por lo tanto debe alcanzar a todas las instituciones en sus diferentes niveles y métodos. La Ley General de Educación N° 28044; en su artículo 74°, establece que las Unidades de Gestión Educativa Locales (UGEL), son los encargados de esta y otras funciones, de: Regular y supervisar los servicios que brindan las instituciones educativas, salvaguardar su libertad institucional y Asesorar la gestión pedagógica y administrativa de las instituciones educativas bajo su jurisdicción, fortaleciendo su libertad institucional y prestar apoyo administrativo y logístico a las instituciones educativas públicas de su jurisdicción. Asimismo; la misma norma, en su art. 55°, señala que al Director de la Institución Educativa le corresponde: “promover práctica de evaluación y autoevaluación de su gestión y explicar al sector educativo y sus autoridades superiores. ” No cabe duda de que los servicios de supervisión y apoyo escolar provistos por la administración del sistema educativo constituyen elementos fundamentales para asegurar el mejoramiento de la calidad de la gestión de las instituciones educativas. Sin embargo, a pesar del reconocimiento que reciben, estos servicios han sido descuidados por los responsables de la formulación de políticas educativas, más aún cuando no existe financiamiento destinado a este rubro, añadido a este problema, existe cierta inestabilidad de los especialistas y la selección de las mismas es impertinente e inoportuno. En los últimos años, la expansión de los servicios educativos en el Perú ha llevado a un aumento en el número de docentes y escuelas que deben ser supervisados, aunque el sistema de supervisión no sigue la misma tendencia, sigue habiendo un gran número de supervisores

insuficientes. Esta situación también ha provocado una disminución en la calidad de la educación, debido a que muchas instituciones educativas, especialmente las de las zonas rurales, tienen una supervisión deficiente y una gran cantidad de profesores. Actualmente, la supervisión por parte de expertos de la UGEL tiene muchas limitaciones, lo que lleva a la priorización de determinadas funciones de supervisión, y por tanto involucra ciertas áreas de la gestión de la institución educativa (casi siempre áreas administrativas y de gestión). Instituciones) colocan en un segundo plano el proceso correspondiente a la gestión técnica docente, que incluye sugerencias didácticas y un eficaz apoyo técnico docente.

J. Casassus (2003) señaló que la calidad del aprendizaje obtenido por los estudiantes se ve afectada en gran medida por la calidad del proceso en el aula, y la calidad del proceso en el aula depende de la comprensión del profesor. Qué pasó en el aula. La supervisión debe orientar sus acciones para comprender las prácticas docentes defendidas por los docentes, Al mismo tiempo, analiza cómo la gestión implementada crea las condiciones necesarias en las instituciones educativas para asegurar la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

Las preguntas anteriores y las consideraciones teóricas planteadas nos hacen constatar que la supervisión de la UGEL en las instituciones de educación secundaria debe centrarse fundamentalmente en el proceso docente promovido en el aula, y finalmente ejercer la calidad de la educación, sin descuidar la gestión administrativa y La gestión institucional corresponde a la importancia de otros procesos.

Si la fiscalización de los aspectos burocráticos y administrativos de la gestión se realiza en las instituciones educativas, negará su integridad y reducirá el interés y la atención al proceso de enseñanza técnica que constituye la razón de la existencia de las instituciones educativas.

En particular, además de la gestión y supervisión descrita de las instituciones intermediarias, en el ámbito de la UGEL Canchis, también existen una serie de problemas relacionados con la supervisión, supervisión y apoyo a nivel de institución educativa. En la planificación inoportuna, técnicamente La relevancia de es muy pequeña En muchas instituciones educativas, no hay supervisión interna en absoluto.

Esta negligencia provocó que la función docente no cumpliera con los estándares y la falta de toma de medidas correctivas a tiempo, por lo que la improvisación apareció en la agenda de desarrollo del trabajo docente. En el primer trimestre de 2008, el 70% de las instituciones de educación secundaria no supervisó las actividades de educación técnica.

De hecho, es obvio que existen varios problemas con el sistema de supervisión de la Organización Intermedia (UGEL). Sin embargo, el propósito de esta investigación es explicar la relación entre el sistema de supervisión interna y el desempeño profesional de los docentes. En otras palabras, tiene como objetivo probar si la supervisión interna afectará el desempeño laboral de los docentes.

La información obtenida de este estudio será un insumo importante para mejorar los servicios de supervisión educativa interna, al mismo tiempo que puede servir como una valiosa fuente de información para la formación continua del equipo de expertos de la UGEL y los líderes de las agencias responsables del proceso de supervisión.

En base a los argumentos esgrimidos en la descripción del problema es menester precisar y delimitar nuestro problema de investigación a través de la formulación de los siguientes interrogantes:

¿Cómo influye el sistema de supervisión interna en el desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas del nivel Secundario de la Educación Básica Regular del ámbito de la UGEL Canchis?

Objetivo General.

Explicar la influencia del sistema de supervisión interna en el desempeño laboral docente en instituciones de educación secundaria Educación Básica Regular del ámbito de la UGEL Canchis.

Objetivo Específico.

Describir las características del sistema de supervisión, monitoreo y acompañamiento

interna en las Instituciones Educativas del nivel secundario del ámbito de la UGEL Canchis.

Establecer el nivel de desempeño profesional docente en relación a los indicadores establecidos por MED.

Determinar la influencia del sistema de supervisión, monitoreo y acompañamiento interno en el desempeño profesional docente.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Supervisión educativa, monitoreo y acompañamiento

Dentro del departamento de administración educativa se estudia cada parte del proceso, sus participantes, etapas y niveles. Todas estas partes contienen supervisión educativa. Una de las tareas más importantes, difíciles y difíciles de cualquier empresa es supervisar el trabajo de los demás. Sin embargo, siempre existe la cuestión de si realmente existe la "supervisión". Por lo general, escucho quejas de los maestros, como "Mi escuela no está supervisada", "No me gusta que me supervisen", "La supervisión es puro papeleo", "Cuando me supervisan, solo enfatizan los aspectos negativos y no recibo orientación. "... Estas y otras expresiones revelan de alguna manera el desconocimiento, el prejuicio y la confusión que provoca el desconocimiento del objetivo principal de la supervisión educativa.

El origen de la palabra supervisión proviene del "super" sobre y de "visum", por lo que significa "ver, revisar, monitorear".

La función de supervisión implica "asegurarse de que las cosas se hagan en orden".

La supervisión tiene como objetivo mejorar el proceso de enseñanza, para lo cual debe considerar toda la estructura teórica, material y humana de la escuela (Nerici; p.54).

La supervisión educativa debe ser integrales y coherentes. Pero, de hecho, se implementan dos tipos de supervisión, una es la supervisión administrativa y la otra es la supervisión de la educación.

Cuando el supervisor realiza inspecciones o planifica una serie de visitas para

comprobar el estado de las fábricas físicas de la organización, escasez de personal, escasez presupuestaria o avances planificados, está realizando una supervisión administrativa, es decir, está supervisando aspectos específicos relacionados con la mejora docente. , Más que aspectos didácticos específicos (Fermín; p. 12).

La función principal del supervisor docente es ayudar a los educadores a mejorar el proceso de enseñanza aplicando la experiencia y los procedimientos en el proceso de planificación (Fermín; p. 13).

A continuación se presentan algunas definiciones derivadas de diversos trabajos que abordan el tema de la supervisión docente requerida por la supervisión escolar.

“La supervisión se refiere a coordinar, estimular y orientar el desarrollo de los docentes, para que a través de ellos, todos puedan participar de la sociedad a la que pertenecen de la manera más integral e inteligente a través de sus talentos, inspirándolos así” (Luis Arturo Lem S).

“Por tanto, la supervisión escolar moderna es una acción activa y democrática dirigida a mejorar la docencia mediante la formación continua de todas las partes relevantes: alumnos, profesores, supervisores, administradores, padres u otras personas interesadas en la escuela. Temas” .

"La función básica de la supervisión es mejorar el aprendizaje de los niños. Esta es una actividad de servicio diseñada para ayudar a los maestros a completar su trabajo".

La supervisión escolar puede integrarse como una ayuda a las actividades docentes para darles coordinación, unidad y continuidad, para que la escuela pueda alcanzar sus objetivos de manera más eficaz. ”(Imideo Nérici).

A modo de resumen, se sugieren los siguientes conceptos:

a) La función básica de la supervisión docente es mejorar la eficacia del proceso de enseñanza.

b) La supervisión del maestro es una actividad para brindar servicios, ayuda y asistencia para el trabajo de los educadores;

c) Involucra todas las actividades y todo el personal involucrado en el proceso educativo;

d) Debe ser esclarecedor y participativo, nunca mandatario ni autoritario;

e) La supervisión es una actividad que se realiza en forma de equipo en base a procedimientos de trabajo en grupo.

Con base en los conceptos previamente divulgados, podemos definir la supervisión del maestro de la siguiente manera:

Los servicios de ayuda y asistencia que se brindan a los educadores tienen como objetivo mejorar los resultados del proceso de enseñanza, que involucra a todas las actividades y a todas las personas involucradas en el proceso educativo, y se lleva a cabo a través de la cooperación.

Desde una perspectiva dinámica, la supervisión debe entenderse como los esfuerzos de la escuela para permitir que los maestros y otros responsables del desarrollo e implementación del proceso educativo ejerzan el liderazgo. Perfeccionarlo (Nérici; página 9).

La supervisión es una entidad identificable que ha dado lugar a innumerables definiciones definidas por Nereci: La supervisión escolar es la mayor manifestación del "liderazgo educativo en acción".

La supervisión escolar tiene como objetivo mejorar el proceso de enseñanza, para lo cual debe absorber toda la estructura teórica, material y humana de la escuela (Nérici 1975, p. 1). 54)

En otras palabras, la supervisión educativa es el eje que impulsa la mejora y el perfeccionismo curricular. Su función básica es determinar la situación, descubrir la situación y emitir juicios sobre cada situación, y esta es la mejora de la docencia, la evaluación docente, el liderazgo curricular y la gestión escolar.

Necesita supervisión escolar:

Comprender el proceso de enseñanza

Análisis y evaluación continuos

Saber reconocer cuándo se deben realizar cambios y tener la capacidad de saber cómo realizar cambios.

Realizar cambios en el proceso que se consideren necesarios en cuanto a docencia, cursos y participantes.

La supervisión educativa se puede realizar de dos formas:

Rutinaria: Luego de verificar y confirmar con la escuela, es supervisada por el exterior, no por el personal directamente involucrado en el proceso, directores nacionales o regionales, etc.

1.2. La evolución de la supervisión escolar

La supervisión educativa ha pasado por tres etapas diferentes: Etapa de revisión:

Esta es la primera etapa, está más relacionada con la llamada inspección, y está más interesada en seguir las reglas y leyes que en el proceso de enseñanza. Su actitud es rígida y rígida, y no importa las necesidades de cada región, y mucho menos de los estudiantes. Etapa de construcción:

Este es el segundo paso en el desarrollo del concepto, reconociendo la necesidad de mejorar el desempeño docente. Cursos promocionados para profesores. Estas fallas fueron revisadas y se trabajó para eliminarlas.

Etapa de creación:

Este es un servicio que se está experimentando actualmente, y su principal objetivo es mejorar todo el proceso docente.

1.3. Tipos de Supervisión Educativa

La Supervisión Educativa Autocrática:

Néricsi 1975 lo define como: "En este caso, el supervisor es la persona que anticipa y ordena todo para las acciones de la escuela" (Néricsi 1975, p. 57).

Entre ellos, el supervisor es la clave, dijo comandos, sugerencias y pautas para mejorar el proceso de enseñanza. El rol del supervisor autocrático es el siguiente:

Realizar un pedido

Control de ejecución de órdenes

Proponer soluciones por ti mismo

Utilice la autoridad, la intimidación en lugar de la confianza y la cooperación.

No usa la creatividad del profesor

No considera las diferencias individuales

No considera la sensibilidad humana.

Supervisión escolar de democracia:

Esto contrasta con el mencionado "Néricsi (1975)", que nos dice: "Al contrario, la actuación democrática del supervisor cambia el panorama deprimente descrito anteriormente ..." (Néricsi 1975, p. 58))

Es decir, aquí hay libertad, respeto, flexibilidad y creatividad, lo que facilita enormemente el proceso de supervisión.

El papel del supervisor aquí es el siguiente:

Utilizar procedimientos científicos para resolver situaciones que se presenten.

Se basa y aplica pautas de relación interpersonal.

Respete la personalidad y el estilo de su equipo de trabajo.

Estimular la iniciativa y creatividad de su equipo de trabajo

Anime a su equipo de trabajo a encontrar soluciones a sus dificultades

Fomentar el trabajo en equipo

Evaluación continua y autoevaluación

Inspirar el pensamiento crítico y la libertad de expresión en el equipo.

CAPITULO II

CARACTERÍSTICAS DE LA SUPERVISIÓN EDUCATIVA

2.1. Las principales características de la supervisión educativa son:

Servir al propósito de la educación y orientar el aprendizaje para mejorar el propósito.

El objetivo principal es aprender y todos los involucrados en él Planifica todo el trabajo

Es democrático

Es cooperativo: todos los participantes participan en el proceso.

Está integrado: todas las personas responsables integran su trabajo en conjunto.

Ciencia: La estructura reflexiva basada en el control del proceso de enseñanza.

Flexible: Debe adaptarse a los cambios para satisfacer las necesidades de desarrollo social, estudiantes, docentes, etc.

Es permanente: debe ser constante.

2.2. Principios de la supervisión educativa:

Los principios más importantes son los siguientes:

Debe ser adoptado por el sistema educativo

Actuando democráticamente, todos los participantes en el evento tienen libertad de opinión

Inclusivo, todos los participantes en el proceso de enseñanza deben ser supervisados, guiados y ayudados.

Cooperación, todos están involucrados.

Conviértete en constructivista

2.3. Funciones de supervisión educativa:

Según Briggs y Justman citados por Nérici en 1975, se refirieron a las siguientes funciones como las principales funciones de la supervisión escolar:

- Ayudar a los profesores a comprender mejor los verdaderos objetivos de la educación y el importante papel de las escuelas en el logro de estos objetivos.
- Ayudar a los profesores a comprender mejor los problemas y necesidades de los jóvenes estudiantes y satisfacer sus necesidades tanto como sea posible.
- Ejercer el liderazgo democrático de las siguientes formas: promover el desarrollo profesional de la escuela y sus actividades, tratar de establecer una relación de cooperación entre los empleados, promover el desarrollo de los docentes internos y acercar la comunidad escolar;
- Establecer un fuerte vínculo moral entre los profesores y permitirles cooperar estrecha y abierta y abiertamente para lograr el mismo objetivo general
- Determinar el tipo de trabajo más adecuado para los profesores, asignar tareas, pero todos pueden desarrollar sus habilidades en otras direcciones prometedoras.
- Ayudar a los profesores a mejorar su capacidad docente
- Instruir a los nuevos profesores para que se adapten a su profesión.
- De acuerdo con las metas establecidas y el desarrollo de los estudiantes, evaluar los resultados del esfuerzo de cada docente.
- Ayudar a los profesores a diagnosticar las dificultades de aprendizaje de los estudiantes y desarrollar planes de enseñanza para superar estas dificultades.
- Ayuda a la comunidad a explicar el plan de enseñanza.

Pueden darse en tres grupos:

A.- Función técnica (de consultor docente)

Investigar la realidad educativa en el área donde opera.

Dirigir y coordinar el trabajo docente en términos de métodos, participantes y recursos.

Consultor educativo.

B.- Funciones administrativas

Organización de escuelas, horarios y servicios

Organizar el calendario escolar

Obtener los materiales utilizados

C.- Función social

- Establecer buenas relaciones interpersonales con las personas involucradas en el proceso.
- Asegurar que la escuela realice proyección social.

D.- Otras funciones de supervisión.

Las funciones de la supervisión del maestro son múltiples e importantes.

Cuberley dijo: "El trabajo del supervisor es diagnosticar las necesidades, brindar consejos y ayuda, en lugar de observar críticamente lo que hace el maestro". El propósito debe ser constructivo. "Lo que necesita el profesor no es crítica, sino orientación y ayuda, porque la simple crítica tendrá un impacto negativo" (Nérici; 64).

Janise Pinto Peres dijo: "El propósito general de la supervisión es crear las condiciones para lograr las metas educativas". Esto supone la perfección total del proceso de enseñanza (Nérici; 67). Se puede decir que la función básica de la supervisión docente es lograr la mejora de los resultados del proceso de enseñanza, es decir, lograr la mejora continua de la calidad del producto final del proceso anterior. (Fermín; 19) No olvides tratar de mejorar la iniciativa y las habilidades de los docentes para que paulatinamente sean mejores y puedan ser utilizados de manera más creativa y productiva para alcanzar

mayores niveles de desarrollo técnico y profesional.

Desde la perspectiva de las funciones básicas de supervisión, aparecerán las metas y objetivos esperados. Los propósitos se expresan en forma de ambiciones: son tareas que recomendamos realizar con un propósito específico (Fermín; 20). El concepto de metas no es muy amplio. Se ha aceptado la identificación o definición del objetivo como producto final de ejecución. En el caso de la supervisión docente, hay dos tipos de metas: la meta principal es la meta para todo el proceso educativo y la meta para toda la causa educativa. Además de metas secundarias para determinadas características, estas características pueden servir de guía para el trabajo del instructor, es decir, metas que se relacionan estrechamente con las tareas del instructor y las metas que aspira alcanzar en el educador (Fermín; 22-2.3) .

Finalmente, no hay duda de que el aspecto más importante de la función de supervisión es esforzarse por lograr las metas previamente determinadas y considerar la supervisión como una continuación de la formación profesional de los docentes.

Esto no significa que el docente esté recibiendo "formación", sino que está mejorando constantemente su práctica de acuerdo a los requerimientos de todos los profesionales, para que tenga una nueva y mejor comprensión de su docente, para que pueda implementar y Pruebe nuevas formas. Desarrollar habilidades de enseñanza y desarrollar un estilo de enseñanza personal al perfeccionar los talentos, habilidades y preferencias de uno.

2.4. Fase de supervisión

El trabajo de supervisión, así como el trabajo de supervisión, no debe ser aleatorio, esporádico e improvisado, sino que debe consistir en actividades planificadas, y debe realizarse de manera sistemática, unificada y gradual en el trabajo de largo plazo, de manera continua o interrelacionada. El escenario. Por lo general, el autor menciona que el trabajo de supervisión se divide en tres etapas, a saber, planificación, seguimiento y control.

A.- **Planificación.** - Es una guía para todo el trabajo que se realizará durante el semestre, semestre o año. El plan de supervisión debe ser objetivo, factible y flexible, para

que pueda adaptarse a las nuevas necesidades y cambios que se producen en la vida escolar. También se puede prever la ejecución de tareas específicas. Sin embargo, el trabajo general y las tareas específicas se basan en los siguientes planes: planificación, seguimiento, control (Nérici; 149).

B.- *Supervisión*. - “Esta es la segunda etapa del trabajo de supervisión, en esta etapa se debe dar seguimiento no solo al desarrollo de la actividad en sí, sino también al desarrollo de toda la institución docente. El monitoreo es una tarea que se realiza en toda la escuela para que se puedan realizar nuevos planes cuando sea necesario; en base a los datos recolectados y evaluados durante las actividades escolares, el monitoreo está relacionado con asegurar la implementación efectiva de todos los planes” (Nérici; 150).

C.- *Control*. - “Es una acción tomada en base a los resultados del trabajo, el propósito es prevenir desviaciones, corregir o incluso cambiar, para que el comportamiento de la escuela se adapte mejor a las necesidades de los educandos y la comunidad.

Los datos proporcionados por este control influirán en los planes futuros, haciéndolos más objetivos, pragmáticos y eficientes” (Nérici; 150).

2.5. Métodos y técnicas de supervisión

El proceso utilizado para realizar sus funciones en la supervisión se puede dividir en métodos y técnicas.

“Estos métodos son procedimientos más amplios que dan a la acción supervisora un sentido de unidad, porque su aplicación también puede utilizar la colaboración de todas las tecnologías en cada grupo específico. Por su parte, estas tecnologías están destinadas a situaciones regulatorias específicas y todas pueden integrarse en cualquier método. Los principales métodos de supervisión son: Método científico; No directamente; Multifacético; Asistencia mutua; Clínico Ósmosis” (Nérici; 93)

La técnica utilizada en la supervisión, ya sea una aplicación independiente o una aplicación integrada, se puede dividir en técnica indirecta y técnica directa.

“Técnica de supervisión indirecta.- La técnica para brindar datos de aprendizaje para la supervisión no se recolecta directamente de la observación del proceso de enseñanza o del contacto con las personas involucradas en el proceso, sino que se obtiene de la misma manera. Indirectamente puede proporcionar materiales de aprendizaje y reflexiones didácticas” (Nérici; 124).

En realidad son estudios de documentos o situaciones de las que se obtendrá información que proporcionará datos valiosos para el desarrollo de modelos de supervisión (Fermín; 66).

Las principales técnicas de supervisión indirecta son:

Investigar el archivo "CV" del profesor.

Plan de docencia de investigación.

Investigar la posibilidad de integración docente.

Conocimientos de los estudiantes.

Cursos de estudio.

Horarios y materiales didácticos disponibles.

Observar la relación dentro de la escuela y el control del cuaderno de tareas sobre el avance del plan docente (Nérici; 124).

Técnicas Directas de Supervisión. - Son un conjunto de procedimientos que se realizan a través de actividades diseñadas específicamente para obtener datos e información y lograr cambios en los patrones de comportamiento y desempeño de las personas involucradas en el proceso de seguimiento (Fermín; 66).

Son bases de datos que proporcionan datos de investigación recopilados directamente en la tarea que se está realizando.

Las principales técnicas de supervisión directa son:

Observar la actuación del profesor.

Reunión de profesores.

Entrevista personal.

Acceso.

Viajes cortos.

Demostración.

El proyecto encargado.

Leer y escribir (Nérics; 128).

La selección de métodos o técnicas utilizadas en la formulación de un plan de supervisión docente es un proceso delicado, difícil y extremadamente importante. Aquí, la experiencia y el conocimiento del supervisor jugarán un papel, porque debe ser un guía eficaz en su grupo de trabajo para maximizar el éxito.

“La elección de la tecnología debe realizarse de manera conjunta: planificadores, docentes y supervisores, la elección debe estar estrechamente relacionada con el propósito y los objetivos de la supervisión, y no se pueden ignorar aspectos como que la elección se basa en la elección de la población que más le convenga. Trabajas prestando atención a tus intereses, habilidades, conocimientos, etc .; tienes un conocimiento suficiente o completo de la tecnología a utilizar, y finalmente, debes considerar los materiales y métodos de seguimiento aplicables” (Fermín; 99-100).

2.6. Tendencias de la supervisión educativa

a) La supervisión escolar como proceso de gestión institucional participativa

La gestión escolar por la que luchamos es un proceso en el que el personal clave involucrado en la educación está motivado para participar de manera responsable y consciente y tomar decisiones que afecten positivamente la calidad de los servicios que brinda la escuela.

Esto significa salvar el funcionamiento de las instituciones escolares más

importantes (como colegios y comités asesores escolares), y establecer nuevas instituciones y foros más dinámicos y completos donde los participantes puedan expresar libremente sus opiniones cuando sea necesario. E intercambiar experiencias para mejorar el desempeño profesional de los participantes para el trabajo de la organización.

Según el tipo de gestión declarado, el supervisor deberá dejar el puesto de control administrativo y utilizar las funciones de organización y coordinación del trabajo escolar junto con el director del centro, interpretando las acciones de la organización como "trabajo de orientación" y descentralizado de todas las personas que integran el grupo de trabajo. Alcanzar los objetivos planteados en la etapa de planificación.

La dirección involucrada en la organización debe basarse en el liderazgo, y el objetivo principal del liderazgo es el interés común de la comunidad escolar.

Por otro lado, la coordinación desde esta posición equivale a "sincronización y unidad de las acciones de un grupo de personas".

En este sentido, la coordinación conducirá a la armonía, combinación e integración de las actividades organizacionales para perseguir un objetivo común, en definitiva, la coordinación es la acción de la organización.

El papel real y positivo del proceso de "supervisión" debe ser rescatado y definido como seguimiento a las acciones tomadas durante la ejecución del proyecto. A través de la supervisión, será posible detectar fallas de la organización, hacer las correcciones necesarias y tomar las decisiones relevantes que requiere la nueva situación.

Sin embargo, estas decisiones no deben tomarse de manera unilateral y siempre se debe buscar la participación de todas las personas directamente afectadas desde la conformación del proyecto, es decir, es necesario realizar un "plan participativo".

Sin embargo, sobre la base del trabajo participativo, algunas experiencias específicas que intentan desarrollar dicha organización han enfrentado serias dificultades, e incluso fracasaron por la falta de conciencia y responsabilidad de los participantes, por lo que el órgano de gobierno de la institución debe primero esforzarse por promover la participación, cultura.

b) *La supervisión escolar es un proceso de evaluación crucial*

Aunque la tarea del supervisor escolar incluye la evaluación de las condiciones operativas de la escuela y, por lo tanto, la calidad de los servicios educativos proporcionados por la escuela, esta evaluación no debe entenderse como un intento de "medir" el desempeño. Directivos y docentes, pero como proceso, deben considerar los múltiples factores que se integran en el fenómeno educativo, en este sentido, se debe reconsiderar el propósito de la evaluación como parte de la supervisión escolar. En la actualidad, la supervisión es más a través de la evaluación o calificación, que es un método de control para los gerentes y profesores, más que un proceso cualitativo para probar y comprender el desarrollo de la educación. En la escuela y por qué, este es un buen momento para ajustar la dirección del trabajo para mejorar.

Volviendo al carácter participativo que hemos visto como parte importante del esfuerzo educativo, lógicamente hablando, desde esta perspectiva, el proceso de evaluación es "la interacción de la evaluación individual y la evaluación grupal", este proceso permite a los participantes reflexionar sobre sí mismos. Trabajar para enfrentarse a los demás miembros del grupo.

c) *La supervisión escolar como proceso de investigación-acción*

El objetivo básico de la investigación acción incluye mejorar la práctica, no solo generar conocimiento teórico, y promover la práctica y la construcción de conocimiento aplicable de todos modos, de modo que la producción y uso del conocimiento esté sujeto a este objetivo básico. Y en su condición.

En el campo de la educación, algunos investigadores educativos del Reino Unido utilizaron por primera vez la investigación-acción expresiva para organizar otro paradigma de investigación educativa, que apoya la reflexión moral en el campo de la práctica, es decir, la reflexión simultánea. En determinadas circunstancias, solo la "práctica reflexiva" "La palabra" puede comprender la relación entre proceso y producto".

En este sentido, uno de los propósitos de utilizar la investigación acción como recurso para la supervisión escolar es reevaluar el proceso educativo, en lugar de centrarse únicamente en los resultados que a menudo preocupan en la práctica diaria actual.

CAPITULO III

EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE

3.1. La evaluación.

“Se define como un proceso de recolección de información, orientado a expresar buenos y malos juicios sobre determinados temas, objetos o intervenciones de trascendencia educativa” (Mateo Andrés, 1999: 20). El proceso debe estar asociado a otro proceso de toma de decisiones que tenga como objetivo mejorar u optimizar el objeto, sujeto o proceso bajo evaluación; en nuestro caso, la evaluación debe estar orientada a mejorar el proceso y resultados de la gestión de recursos humanos luego de recolectar y analizar la información.

La evaluación propone una forma de comprender y relacionarse con la realidad en un intento por optimizar los cambios en el objeto evaluado. Los componentes mejorados son indispensables para la evaluación de cualquier fenómeno, de lo contrario no se puede evaluar. Es decir, obtener información no es solo juzgar al evaluado, sino buscar y desarrollar su progreso.

3.1.1. Evaluación del desempeño humano

En el mundo en el que vivimos, evaluamos constantemente el desempeño de las cosas y las personas que nos rodean. Cuando vamos a un partido de fútbol, evaluamos a los jugadores, es decir, el rendimiento del jugador "X" es mejor que el del jugador "Y". El comportamiento del maestro "siempre llega tarde" y estamos haciendo juicios de valor. De hecho, siempre estamos evaluando; pero de manera informal y subjetiva, porque no sigue el plan ni lo compara con ningún indicador.

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas: comenzando con una persona que contrata a otra, el trabajo se evalúa en términos de costos y beneficios. El sistema formal de evaluación del desempeño tampoco es reciente. "En la Edad Media, la

Compañía de Jesús, fundada por San Ignacio de Loyola, combinó informes y notas de diversas actividades, así como el potencial de cada jesuita de la religión misionera del mundo, para formar Un sistema integral” (ALVARADO OYARSE, 2002: 30).

Después de la Segunda Guerra Mundial, los sistemas de evaluación del desempeño comenzaron a popularizarse en las empresas, aunque el enfoque solo estaba en la eficiencia de las máquinas para aumentar la productividad de la empresa. Aunque solo se le considera un "operador de botones", se le ve como un objeto que se puede moldear en beneficio de la organización, pero se cree que solo lo motiva el salario o los beneficios económicos.

Este enfoque se ha invertido desde la escuela de las relaciones interpersonales, porque el enfoque principal de los gerentes se ha convertido en las personas. La nueva teoría estaba decidida a maximizar el potencial humano, y hoy la gente se hace las mismas preguntas relacionadas con los humanos. ¿Cómo conocer y medir el potencial humano? ¿Cuál es la fuerza básica que pone en acción tu energía? Frente a estas preguntas, las respuestas son infinitas, lo que lleva al surgimiento de técnicas de gestión que pueden mejorar efectivamente el desempeño del personal interno de la organización. No solo se debe planificar el desempeño humano, sino que también se debe evaluar y orientar hacia ciertos objetivos comunes.

La evaluación del desempeño es el proceso de evaluar el desempeño general de los empleados. La mayoría de los empleados quieren comentarios sobre cómo llevan a cabo sus actividades, y los empleados que administran a otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir qué acción tomar.

La evaluación informal basada en el trabajo diario es necesaria, pero no suficiente. Apoyándose en un sistema de retroalimentación formal y sistemática, la administración de personal (en nuestro caso, las instrucciones de la institución educativa) puede identificar a las personas que cumplen o superan las expectativas y las que no las cumplen. También ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección e inducción. Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones, etc.

dependen de los registros sistemáticos y detallados de los empleados.

3.1.2.El propósito de la evaluación del desempeño.

Meyer, Kay y French Jr, Describe una investigación científica desarrollada por General Electric para probar la efectividad de sus procedimientos tradicionales de evaluación de desempeño, aunque saben que el sistema está diseñado para mejorar el desempeño de sus subordinados, solo pueden realizarlo bajo estricto control e inspección. el estudio. Tiene dos objetivos principales.

1. Demuestre el programa salarial recomendado por el jefe. Buscar oportunidades (incentivos) de los superiores para reexaminar el desempeño de los subordinados y promover discusiones sobre las necesidades de mejora; por lo tanto, los superiores tienen planes y metas para mejorar el desempeño de los subordinados.

La evaluación en sí no es un fin, sino un medio, un medio y una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa.

Los objetivos básicos de la evaluación del desempeño pueden plantearse de tres maneras:

a) Las condiciones que permiten medir el potencial de una persona determinan su pleno empleo.

b) Permitir que los recursos humanos sean considerados como una importante ventaja competitiva de la organización, pudiendo incrementar su productividad de forma indefinida, dependiendo del sistema de gestión.

c) Considerar las metas organizacionales por un lado y las metas personales por otro, para brindar a todos los miembros de la organización oportunidades de crecimiento y condiciones de participación efectiva.

3.1.3. La etapa de evaluación del desempeño docente.

Establecimiento de estándares y criterios de desempeño

Estos estándares representan el desempeño esperado; los estándares representan las reglas que guían la toma de decisiones. Proporcionan una forma convencional o ideal de determinar qué se debe hacer y qué desempeño o resultados deben aceptarse. Cuando se trata de estándares de desempeño, el Dr. Charaja prefiere los patrones de invocación, que pueden ayudarlo a comprender lo que debe hacerse. El mismo autor señaló que existen varios modelos de desempeño para evaluar los diferentes recursos de la empresa.

Patrones de Cantidad: como número de empleados, volumen de producción, volumen de ventas, etc. Patrones de calidad: Funcionamientos de las máquinas y equipos, calidad de productos y servicios , asistencia técnica de calidad, etc.

Patrones de tiempo: Patrón de tiempo en producción, tiempo de procesamiento de pedidos de clientes, etc.

Patrones de costos: Costos de procesamiento de pedidos, costos de pedidos de servicio, costos de producción directos e indirectos.

Evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño requiere una definición precisa de qué medir. De lo contrario, el proceso caerá en error y confusión. El sistema de evaluación se basa en información instantánea sobre el desempeño, y la unidad de medida y evaluación debe ajustarse a un patrón predeterminado y debe expresarse de una manera que sea fácil de comparar entre el desempeño requerido.

Rendimiento real en comparación con las expectativas

Todas las actividades sufren algún tipo de cambio, error o desviación. Es importante definir los límites de este cambio normal o esperado. No es necesario corregir todas las variantes, solo es necesario corregir las variantes que superan el límite estándar de especificación. Este control distingue las normales de las anomalías, de modo que las

correcciones se centran en anomalías o desviaciones. Este aspecto recuerda mucho al principio de excepción de Taylor. Para concentrarse en las anomalías, los controles deben tener tecnología que pueda identificar rápidamente la causa raíz del problema. Al comparar los resultados con los estándares establecidos, envíe siempre los resultados de la evaluación al responsable.

Acción correctiva

La evaluación debe indicar cuándo el desempeño no se ajusta al patrón establecido y qué medidas correctivas deben tomarse. El propósito del control es indicar cuándo, cuánto, cómo y dónde realizar la corrección. Tomar acciones correctivas a partir de los datos cuantitativos obtenidos en las tres primeras etapas del proceso de control. La decisión sobre la corrección a realizar representa la culminación del proceso de control. (Adalberto Chiavenato, 2002: 352).

3.1.4. Aspectos de desempeño profesional docente.

El artículo 59 de la Ley Común de Educación 28044 establece que “las áreas de actuación docente son la docencia, la gestión y la investigación”. Asimismo, en el artículo 56, específica en el inciso “a” de la misma norma indica que los docentes son responsables de: planificar, realizar y evaluar para asegurar que los estudiantes Actividades para el rendimiento académico. Bajo esta perspectiva normativa, el desempeño docente significa básicamente tareas de diversificación, planificación, ejecución y evaluación curricular, las cuales se integran en los proyectos curriculares de las instituciones educativas. Por tanto, la evaluación del desempeño docente señala el desarrollo y los logros en estas áreas específicas.

3.1.5. Ventajas de la evaluación del desempeño.

Mejorar el desempeño mediante la retroalimentación.

Política de compensación: puede ayudar a determinar quién merece un aumento.

Las decisiones de colocación, promociones, traslados y salidas se basan en el desempeño pasado o esperado.

Necesidades de capacitación y desarrollo: un desempeño deficiente puede indicar la necesidad de reentrenamiento o la necesidad de aprovechar el potencial.

Planificación y desarrollo de la carrera profesional: para orientar la toma de decisiones sobre las posibilidades de una carrera en particular.

Información inexacta: un desempeño insuficiente puede indicar errores en la información relacionada con el análisis del trabajo, la planificación de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal.

Errores en el diseño del trabajo: un desempeño insuficiente puede indicar errores en el concepto del trabajo.

Desafíos externos: el desempeño a veces se ve afectado por factores externos como la familia, la salud, las finanzas, etc. Estos factores se pueden determinar en la evaluación.

3.2. Importancia de la supervisión educativa y la evaluación de desempeño docente en el proceso educativo formal

Si utiliza la supervisión educativa de manera democrática y realiza la evaluación del desempeño de manera sistemática, continua y democrática, puede obtener los siguientes beneficios:

Supervisión

Se convierte en una forma de ayudar a los profesores a satisfacer las necesidades de sus cursos.

Puede encontrar esos fallos o lagunas en el proceso educativo para encontrar soluciones decisivas para ellos.

Le permite comprender la realidad de la educación preescolar que tiene lugar y

mejorarla.

Permite la educación preescolar en conjunto con los lineamientos requeridos a nivel nacional.

Puede hacer que el proceso educativo avance de manera positiva y satisfactoria.

Esta es una herramienta para las comunidades y familias inmersas en la educación preescolar para resolver problemas que no pueden resolver en la institución.

Evaluación de DeSEMpeño:

Puede evaluar el comportamiento de los docentes en educación básica.

Puede encontrar deficiencias en el trabajo docente.

Puede encontrar ventajas en la evaluación docente.

Puede obtener una compensación estatal por la educación básica.

La satisfacción personal se puede obtener mediante una buena evaluación.

No solo puede mejorar el nivel básico, sino también mejorar el nivel nacional

3.2.1. Aspectos de desempeño profesional docente.

El artículo 59 de la Ley Común de Educación 28044 establece: “Las áreas de actuación de los docentes son la docencia, la gestión y la investigación”. De igual manera, el artículo 56, la específica “a” de la misma norma indica que los docentes son responsables de: planificar, realizar y evaluar para asegurar Actividades de desempeño estudiantil. Bajo esta perspectiva normativa, el desempeño docente significa básicamente tareas de diversificación, planificación, ejecución y evaluación curricular, las cuales han sido incorporadas a los planes curriculares de las instituciones educativas. Por tanto, la evaluación del desempeño docente señala el desarrollo y los logros en estas áreas específicas.

3.3. planificación curricular.

La planificación del currículo es la primera etapa del trabajo del curso, lo que significa una serie de predicción, selección y adaptación continuas a las necesidades reales de los estudiantes. Estos pasos incluyen: diversificación del plan de estudios de DCN, configuración del plan de estudios: anual, unidades de enseñanza y cursos de aprendizaje

3.3.1. Diversificación curricular

El Perú es uno de los países con mayor diversidad biológica, ambiental, social y cultural del mundo. En términos de diversidad biológica y ambiental, entre los 32 tipos de clima determinados, nuestro país tiene 24, y tenemos 84 de las 104 áreas habitables que existen en la tierra. Además, hay un número ilimitado de especies de animales y plantas silvestres, muchas de las cuales aún no han encontrado un baluarte en la taxonomía científica conocida, pero son peruanas. Lo mismo ocurre con el idioma. Tenemos una gran cantidad de dialectos, costumbres, tradiciones, religión, etnia, comida, vestimenta, danza, música, folclore y otros elementos culturales casi desconocidos; esta diversidad constituye lo que puede y debe ser en educación. El potencial para ser utilizado en Asimismo, la diversidad cognitiva, el estilo de aprendizaje de los estudiantes y la tasa de aprendizaje son aspectos importantes que deben considerarse en la diversidad curricular. La diversificación de cursos corresponde al nivel del plan de curso local, que se explica en detalle en el plan de curso de la institución educativa. A través de este proyecto se realizó la programación anual, unidades didácticas y cursos de aprendizaje.

3.3.2. Programación Curricular

El diseño del plan de estudios es un proceso técnico de enseñanza, que incluye el análisis y procesamiento de las habilidades, el contenido básico, los temas transversales, los valores, las actitudes y otros componentes del diseño del plan de estudios básico; y especificar el contenido que los docentes deben abordar en el trabajo diario. Estos contenidos deben atribuirse a la diversidad de cursos, integrando contenidos regionales y locales.

En el transcurso de la programación del curso, se debe aclarar la intención del curso y la estrategia de aplicarlo a la práctica y concretarlo. Además, la tarea debe complementarse con instrucciones relacionadas con el aprendizaje, el coaching y la evaluación y, lo más importante, se cree que las actividades planificadas y los resultados esperados deben organizarse a lo largo del tiempo disponible.

3.3.2.1. Programación Anual

La Programación Anual, Esencialmente, incluye definir el alcance y la secuencia del desarrollo de capacidades, la diversificación de contenidos, los temas transversales y las actitudes que deben ser consideradas en el período previsto por las instituciones educativas.

La Programación Anual se inscribe en un proceso más amplio denominado Diversificación Curricular. En el siguiente cuadro se aprecia el lugar que ocupa la Programación Anual en el proceso de Diversificación Curricular:

3.3.2.2. Unidades Didácticas

Es una especie de programación de corto alcance, en la que el aprendizaje del área se organiza según el grado de conexión, secuencia y nivel de desarrollo de los estudiantes del área. Adecuar el currículo nacional a la diversidad local y regional es una tarea que todos los docentes de las instituciones educativas deben asumir, porque implica un trabajo cooperativo, sin trabajo cooperativo es imposible satisfacer las necesidades educativas de los estudiantes. El análisis y la reflexión sobre la práctica educativa nos permitirá determinar los elementos que deben ser considerados en los diversos procesos de enseñanza. Las siguientes son algunas pautas generales para adaptar el plan de estudios a la diversidad de requisitos del aula:

Combinar habilidades específicas basadas en las características sociales y psicológicas de los estudiantes.

Consolidar contenidos según las características de los alumnos.

Proponer actividades que permitan distintas posibilidades de ejecución.

El plan es adecuado para las actividades de la vida diaria.

Priorizar métodos que conduzcan a la expresión directa, la comunicación, el autoconocimiento, la creatividad y el pensamiento crítico, la capacidad de tomar decisiones y la capacidad de resolución de problemas.

Priorizar técnicas y estrategias que apoyen la experiencia directa, el aprendizaje significativo a través del descubrimiento, los métodos continuos y la interacción social.

Integrar habilidades y estrategias metacognitivas.

Fomentar la globalización o el procesamiento interdisciplinario de los contenidos de aprendizaje.

Utilizar una variedad de procedimientos y métodos de evaluación que favorezcan el desarrollo de la autoestima, las actitudes democráticas y la tolerancia.

Priorizar la práctica de actitudes, conductas y hábitos positivos para que el proceso de internalización de valores sea permanentemente viable.

Priorizar técnicas y estrategias que apoyen la experiencia directa, el aprendizaje significativo a través del descubrimiento, los métodos continuos y la interacción social.

Integrar habilidades y estrategias metacognitivas.

Fomentar la globalización o el procesamiento interdisciplinario de los contenidos de aprendizaje.

Utilizar una variedad de procedimientos y métodos de evaluación que favorezcan el desarrollo de la autoestima, las actitudes democráticas y la tolerancia.

Ejecutar la práctica de actitudes, conductas y hábitos positivos para que el proceso de internalización de valores sea permanentemente viable.

Tipos de Unidades Didácticas:

UNIDADES DE APRENDIZAJE	PROYECTOS DE APRENDIZAJE	MÓDULOS DE APRENDIZAJE
<ul style="list-style-type: none"> - Es una forma de programación en la que las actividades del área las áreas giran en torno a un aprendizaje “ejecutivo” (contenidos, valores, actitudes y capacidades). - Desarrolla contenidos propios de un área o en articulación con otras áreas. - Su diseño es responsabilidad del docente. - Los estudiantes participan indistintamente en todas las actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es una secuencia de actividades que surge de una necesidad, interés o problema concreto en el aula o fuera de ella, y que tendrá como resultado un producto o servicio concreto. - Un proyecto puede programarse para trabajar un área o Inter. áreas. - Los estudiantes participan en programación y toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrolla contenidos específicos propios de un área. - No se articulan con otras áreas. - Atiende necesidades específicas como retroalimentación, prerrequisitos, demandas de los interesados, etc.
Elementos	Elementos	Elementos
<ul style="list-style-type: none"> - Justificación. - Propósitos que se persiguen. - Aprendizajes esperados. - Estrategias metodológicas (¿qué hacemos y cómo para ...?) - Recursos (¿qué medios materiales emplearemos?) - Indicadores de evaluación. - Tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Propósito del proyecto (¿qué queremos hacer?) - Finalidad (¿para qué haremos?) - Aprendizajes esperados (¿qué aprendizajes involucra?) - Actividades (¿cómo haremos?) 	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizajes esperados - Estrategias metodológicas - Recursos - Tiempo - Indicadores de evaluación

3.3.2.3. Sesiones de Aprendizaje

Es el conjunto de “situaciones de aprendizaje” que cada docente diseña y organiza con secuencia lógica para desarrollar un conjunto determinado de aprendizajes esperados propuestos en la unidad didáctica.

La sesión de aprendizaje comprende un conjunto de interacciones intencionales y organizadas, entre el docente, los estudiantes y el objeto de aprendizaje.

La sesión de aprendizaje se planifica y se ejecuta de acuerdo con el estilo de cada docente. No hay fórmulas ni rutas preestablecidas; sin embargo, esto no quita que se atiendan las siguientes sugerencias:

Aplicar técnicas diversas para el procesamiento de la información (mapas conceptuales, esquemas, redes semánticas, etc).

CONCLUSIONES

PRIMERO: Programar la sesión de aprendizaje en función de las capacidades y actitudes que se pretenda desarrollar. Los contenidos tienen sentido en la medida que contribuyan a desarrollar las capacidades.

SEGUNDO: Considerar estrategias para desarrollar las capacidades fundamentales, de acuerdo con la naturaleza de las actividades previstas. Prever estrategias tanto para el desarrollo de capacidades como de actitudes.

TERCERO: Abordar de manera articulada las capacidades de área para garantizar aprendizajes más significativos y funcionales. Activar permanentemente la recuperación de los saberes previos. Generar conflictos cognitivos que susciten la reflexión permanente del estudiante.

RECOMENDACIONES

- Prever estrategias para que los estudiantes transfieran sus aprendizajes a situaciones nuevas.
- Prever estrategias que propicien la reflexión permanente del estudiante sobre su propio aprendizaje para contribuir al desarrollo de la metacognición.
- Promover situaciones de participación activa y cooperativa que permitan el desarrollo de actitudes y valores.
- Evaluar durante todo el proceso con el fin de brindar realimentación oportuna.

REFERENCIAS CITADAS

- CHIAVENATO, I : “Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill. (1989)
- CALERO PEREZ, Mavilo:“Administración Educativa”, ABEDUL Lima- Perú - 1999.
- DELGADO, M. :“El Liderazgo Educativo en los Centros Docente, Madrid, Aula Abierta. 1999
- FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos :“La comunicación Humana. Ciencia social”. México. McGraw-Hill, 1990.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista: Metodología de la Investigación. México. Editorial McGraw-Hill Interamericana, 1996
- MATOS ANDRÉS, Joan: La Evaluación Educativa y su práctica. ICE HORSORI.- Universidad de Barcelona, 2006.
- YABAR PILCO, Pedro: Control y Evaluación Institucional Texto Universitario de la segunda Especialidad de la UNA-PUNO, 2006.
- Werther William: Administración de Personal y Recursos Humanos. McGraw-Hill. DF, México 1992.<http://www.monografías.com>
- SIN AUTOR (COMPILACIÓN): Gestión de Recursos Humanos. Texto de Maestría UCV-Trujillo.